500 Internal Server Error

The server encountered something unexpected which didn't allow it to complete your request. We apologise for this. You can go back to the home page or try clicking back in your browser tontry again.

Vendredi 20 mars, le Chancelier britannique Rishi Sunak, a annoncé les mesures exceptionnelles mises en place dans l'urgence par le gouvernement afin de soutenir l'économie, les entreprises et les salariés face aux difficultés sans précédent engendrées par la pandémie du coronavirus.

Le gouvernement a tout d'abord publié les premières « lignes directrices » (guidances) sur le plan de sauvegarde de l'emploi. Elles viennent d'être précisées et de nouvelles informations plus détaillées sont maintenant en ligne depuis le 26 mars 2020. Dans un contexte difficile, le gouvernement entend prévenir une partie des licenciements économiques que pourraient envisager les entreprises, en contribuant à hauteur d'une part significative au salaire des salariés dont l'emploi est menacé.

Les informations qui sont développées ici restent succinctes et n'ont pas pour objet de décrire de manière détaillée le fonctionnement de ce plan de sauvegarde.

Il s'agit d'en résumer les principales caractéristiques qui sont les suivantes :

- Le plan de sauvegarde serait opérationnel à partir de fin avril et serait mis en œuvre pour une période initiale de 3 mois débutant le 1er mars 2020.
- Toutes les entreprises britanniques y sont éligibles.
- Afin d'accéder au plan de sauvegarde, l'employeur devra désigner les employés susceptibles de devenir des « travailleurs/employés en disponibilité » (furloughed employees or workers) et les en informer afin d'obtenir leur accord formel lorsque cela est nécessaire (voir commentaires ci-dessous).
- Les nouvelles directives clarifient la définition d'employé. Les employés concernés sont les employés travaillant à plein temps ou à temps partiel, les employés recrutés par l'intermédiaire

gouvernement semble adopter une définition large qui pourrait englober les travailleurs. Une clarification du gouvernement serait bienvenue sur ce point.

- Les informations sur les travailleurs/employés en disponibilité et leurs paies seront envoyées aux services de l'administration fiscale (HMRC) par l'employeur via un portail en ligne.
- Les services de l'administration fiscale (HMRC) rembourseront à l'employeur, pour chaque travailleur/employé en disponibilité, jusqu'à 80% des éléments de leur paie dans la limite de 2.500 £ par mois et par individu.
- Les nouvelles lignes directrices donnent également des explications sur les règles à appliquer par l'employeur pour le calcul du montant réclamé pour chaque employé selon qu'il reçoive un salaire fixe ou variable.
- Les travailleurs/employés en disponibilité demeureront employés pendant leur disponibilité. La période minimale de mise en disponibilité est de 3 semaines.
- L'employeur pourra choisir de payer les 20% restants à ses travailleurs/employés en disponibilité (ou de compléter leurs paies lorsque le plafond de 2.500 £ s'applique) ; cependant ce paiement complémentaire reste totalement discrétionnaire.
- Pour être éligibles au programme, les employés désignés comme travailleurs/employés en disponibilité devront figurer sur le système de PAYE de l'employeur au 28 février 2020. Ils ne devront pas travailler pour leur employeur pendant qu'ils sont en disponibilité et perçoivent la rémunération allouée dans le cadre du programme. Par contre ils auront la possibilité de recevoir des formations de leur employeur.
- Le programme est initialement prévu pour une durée de 3 mois à compter du 1er mars 2020 mais sera prolongé si nécessaire.

Un certain nombre de considérations pratiques doivent être prises en compte, par tout employeur qui souhaite bénéficier du plan de sauvegarde de l'emploi pour faire face aux difficultés financières causées par la pandémie de coronavirus.

Ces considérations sont ici brièvement évoquées :

- Différentes définitions du terme « employé » (workers /employed) cohabitent en droit du trava et la définition retenue par le plan de sauvegarde n'est pas complètement claire. Une incertitude demeure quant à l'application du plan aux travailleurs (workers). Ces derniers sont considérés comme des employés à des fins fiscales mais n'ont pas le même statut (et notamment pas les mêmes protections) que les employés aux termes du droit du travail. Tant que cette zone d'ombre demeure, il convient de prendre des précautions particulières concernant les travailleurs (workers) et leur éligibilité au nouveau système.
- Les nouvelles lignes directrices confirment que, lors de la sélection des salariés mis en

moins favorable par rapport à leurs collègues travaillant à temps plein. Toute désignation d'un employé en vue de la mise en disponibilité devra donc pouvoir être justifiée objectivement sur le fondement d'une cause légitime ; l'employeur pourra notamment invoquer la continuation de l'activité de l'entreprise et la sauvegarde des emplois. Il convient de noter cependant que les employés embauchés après le 28 février 2020 ne sont pas concernés par le plan de sauvegarde.

Tout employeur devra commencer à sélectionner et décider des critères à retenir pour identifier ces employés. Bien que le plan de sauvegarde de l'emploi doive être différencié d'une situation de licenciement économique (redundancy), il est probable qu'un processus similaire puisse être suivi, notamment en identifiant (i) les activités de l'entreprise qui sont particulièrement touchées par la crise et (ii) les employés dont le travail est rattaché à ces activités ;

- Aux termes des premières indications données par le gouvernement, l'application du programme aux employés qui ont été licenciés depuis le 1er mars à cause de la pandémie, ainsi que les dispositions que leurs employeurs devraient prendre les concernant étaient difficiles à appréhender. Des informations supplémentaires sont maintenant disponibles et ces employés seront éligibles au programme à la condition qu'ils soient réembauchés par leur employeur et désignés comme travailleurs/employés en disponibilité. ;
- Bien qu'il appartienne à l'employeur de designer les employés qui seront mis en disponibilité, ce changement de statut reste soumis aux principes classiques du droit du travail et aux clauses contenues dans le contrat du salarié. Il est maintenant confirmé que l'accord formel des employés sera nécessaire afin d'assurer l'éligibilité au nouveau programme, en particulier si la rémunération doit diminuer à hauteur de 80% de la rémunération pleine. Bien que les nouvelles règles fassent référence à la consultation collective comme étant le possible vecteur d'un accord sur les modifications contractuelles du contrat de travail, l'incertitude demeure quant à la nécessité d'engager une telle consultation. Cependant, l'esprit du programme rest d'aider l'ensemble des entreprises quelle que soit leur taille et il semblerait illogique de contraindre l'employeur à entamer une longue procédure susceptible d'entraver l'accès à l'ai gouvernementale. Également, il peut y avoir des accords collectifs en place dans certaines industries qui exigent la mise en œuvre d'une telle consultation. Nous ne pouvons qu'encourager les employeurs à nous contacter pour un conseil adapté à leurs situations particulières lorsque plus de 20 employés sont susceptibles d'être mis en disponibilité.
- Le gouvernement n'avait pas précisé avec exactitude les éléments de la paie susceptibles d'être remboursés dans le cadre du programme; Le gouvernement a maintenant confirmé que les subventions accordées aux employeurs dans le cadre du programme couvriront i) soit 80% du salaire régulier d'un employé soit 2.500 £ par mois ; le montant le plus bas sera retenu ii) les

commissions et bonus ne doivent pas être inclus. Des lignes directrices supplémentaires sont attendues sur la manière dont l'employeur devra calculer les demandes de remboursement des contributions sociales (NIC) ainsi que les cotisations de retraite avant la mise en service du régime. Les sommes versées aux salariés seront imposables.

- Les employeurs (du secteur privé ou public) qui reçoivent des fonds publics/subventions pour couvrir les dépenses de personnel ne devraient pas avoir recours au programme, si ces fonds publics continus d'être versés.
- Les employés qui ont été mis en disponibilité (furloughed) conservent tous leurs droits, y compris le droit aux indemnités légales et leur protection contre les licenciements abusifs (unfair dismissal). Les nouvelles lignes directrices comprennent des informations spécifiques concernant les employés en congé maternité, en congé sans solde ou en congé maladie.
- L'employeur devra identifier quel type de communication il souhaite mettre en place avec ses salariés pendant leur période de disponibilité et s'assurer qu'il dispose de leurs coordonnées personnelles à jour ;
- Étant donné la nature de la situation dans laquelle se trouvent les employeurs, nous pensons que les tribunaux sont susceptibles de se montrer plus compréhensifs avec les employeurs en cas de contentieux résultant de la mise en disponibilité du personnel. Les tribunaux devraient adopter une approche plus souple que ce qui aurait pu être le cas autrement. Cela ne signifie pas néanmoins que les employeurs ne doivent pas respecter l'ensemble de leurs obligations envers leurs employés lorsqu'ils envisagent d'utiliser le programme. Nous conseillons à nos clients de s'assurer qu'ils conservent des éléments de preuve pour justifier les mesures prises et leur mise en œuvre. Ceci comprendra toute communication avec le personnel y compris les consultations qui auraient eu lieu.
- Enfin, aucune indication n'a été donnée sur la manière dont le gouvernement contrôlera l'application du régime et préviendra son détournement potentiel par les employeurs. Par exemple, lorsque les difficultés financières rencontrées par une entreprise ne sont pas vraiment causées par la pandémie, le système pourrait être utilisé à mauvais escient pour résoudre des problèmes de trésorerie ou encore échapper au cout d'un licenciement économique. Il est probable que le contrôle du respect des règles et de l'esprit du programme pourra être effectué rétrospectivement par l'administration fiscale (HMRC), et tout employeur devra donc veiller à conserver des traces écrites et comptables démontrant que l'utilisation du système était appropriée et nécessaire pour éviter les licenciements imputables à cette crise au moment où il l'a sollicitée.

Nous suivons de près l'évolution de la situation et vous fournirons de nouvelles mises à jour en temps utile.

avoir en relation avec le plan de sauvegarde des emplois mis en place par le gouvernement ou toute autre problématique de droit du travail en rapport avec cette crise sanitaire.

Texte rédigé le 27 mars 2020, selon les informations disponibles au 26 mars 2020

© 2025 Browne Jacobson LLP - All rights reserved