

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 to try again.

Ce deuxième bulletin d'information a été mis en place par le Groupe Français de Browne Jacobson en étroite coopération avec notre département de droit du travail.

Il a pour but d'actualiser le bulletin d'information en date du 27 Mars 2020 que nous vous avons diffusé et qui était consacré au plan de sauvegarde de l'emploi (Coronavirus Job Retention Scheme ou CJRS).

Le gouvernement et l'administration fiscale (HMRC) britanniques ont récemment publié de nouvelles lignes directrices détaillant certains aspects de ce plan de sauvegarde de l'emploi. Ces nouvelles précisions apportent des clarifications à la fois pour les employeurs et pour les employés.

Par ailleurs, le portail en ligne permettant aux employeurs de soumettre une demande de remboursement dans le cadre du programme d'aide gouvernementale est opérationnel depuis le 20 avril : <https://www.gov.uk/guidance/claim-for-wages-through-the-coronavirus-job-retention-scheme>

Les récentes annonces faites par le gouvernement vous sont résumées ci-après :

- Le programme d'aide gouvernementale est entré en vigueur à compter du 1er mars 2020, et ce à l'origine pour une durée initiale de trois mois ; ce programme a maintenant été prolongé jusqu'au 30 juin 2020. Dans le cadre de ce programme, les employeurs peuvent obtenir le remboursement des coûts salariaux de leurs employés mis en disponibilité (furloughed workers) depuis le 1er mars 2020.
- L'administration fiscale (HMRC) remboursera directement l'employeur qui en fait la demande, au moyen d'une subvention (grant) qui sera utilisée par l'employeur pour payer ses employés. Pour bénéficier de ces subventions, la période de mise en disponibilité (furlough) doit être d'au



plein comme à temps partiel, ceux ayant un contrat avec une agence d'intérim ainsi que les employés ayant des horaires irréguliers ou travaillant au titre d'un contrat « zéro heure ». Les nouvelles lignes directrices confirment que les travailleurs qui n'ont pas le statut d'employé mais qui effectuent leur travail personnellement (donc sans aucune possibilité de substitution) peuvent bénéficier du plan de sauvegarde à condition qu'ils soient rémunérés par le système de paie avec retenue fiscale à la source (PAYE).

En revanche, toute personne qui comptabilise personnellement l'impôt sur le revenu dont elle est redevable devra faire une demande d'aide dans le cadre du régime des travailleurs indépendants (« self employed »).

- Les lignes directrices précisent également les règles régissant le calcul du remboursement demandé au titre de chaque employé selon qu'ils reçoivent un salaire fixe ou un salaire variable.
- La situation des salariés qui ont quitté leur emploi (que ce soit en raison d'un licenciement ou autre) entre le 28 février 2020 et le 19 mars 2020 est désormais clarifiée. Ces salariés seront éligibles au plan de sauvegarde à condition qu'ils soient réembauchés par l'employeur puis placés en disponibilité (furlough).
- Ces derniers doivent impérativement avoir figuré dans le système de paie de l'employeur au 28 février 2020. De même, les employés qui ont quitté leur emploi après le 19 mars 2020 pourront également être réembauchés, à condition qu'ils aient figuré sur le système de paie de l'employeur au 19 mars 2020. Néanmoins, il n'y a aucune obligation pour l'employeur de réembaucher l'employé et toute décision en ce sens devra être prise avec une extrême prudence. Les employeurs devront évaluer le risque réputationnel résultant de la décision de ne pas réembaucher un employé mais également les conséquences de la réintégration d'un ancien salarié dans un contexte où il ne serait pas possible de maintenir sa position lorsque le plan de sauvegarde touchera à sa fin.
- Il est également précisé que le programme d'aide n'est pas limité aux employés qui auraient été licenciés si un tel programme n'avait pas été mis en place. L'employeur n'a pas besoin de prouver son intention de licencier pour bénéficier du programme. Bien que l'objectif soit d'aider les employeurs lourdement impactés par la crise sanitaire à conserver leurs employés et à protéger l'économie, tous les employeurs sont éligibles même si l'impact économique est différent d'un employeur à l'autre. De plus, les lignes directrices indiquent désormais explicitement que les employés vulnérables (qui ne peuvent plus travailler car ils doivent se protéger) ainsi que ceux qui ne peuvent plus exercer leur activité en raison de garde d'enfants sont éligibles et peuvent donc également être mis en disponibilité.



doit obtenir l'accord écrit de l'employé sur la mise en disponibilité et toute modification

contractuelle du contrat de travail doit se faire dans le respect des règles de droit du travail applicables.

- Une incertitude demeure sur la durée éventuelle et la mise en place de consultations collectives quand celles-ci s'avèrent obligatoires lors de modifications contractuelles du contrat de travail. L'esprit du programme étant de fournir une assistance immédiate aux employeurs de toutes tailles, il serait donc contre-intuitif d'imposer aux employeurs un long processus de consultation avant de pouvoir bénéficier du programme. Plus de clarté est requise sur ce point ; nous conseillons donc aux employeurs qui proposent de mettre en disponibilité 20 employés ou plus de nous contacter pour obtenir des conseils adaptés à leur situation spécifique.
- Lors de la sélection des employés aux fins de leur mise en disponibilité, l'employeur doit veiller à ne pas discriminer à l'encontre d'une personne ou d'un groupe. Les travailleurs à temps partiel ne doivent pas être traités défavorablement par rapport à leurs collègues travaillant à temps plein. Toute sélection, si elle a lieu, doit reposer sur un objectif légitime, à savoir la poursuite de l'activité et le maintien de l'emploi.
- Il est important de noter que les employés embauchés après le 19 mars 2020 (précédemment le 28 février 2020) ne sont pas éligibles au régime. Pour qu'un employé soit éligible, son employeur devra avoir entré en temps réel dans son système de paie les informations de paie le concernant le 19 mars 2020 au plus tard.
- Bien que les employés ne soient pas en mesure de travailler pendant la période de mise en disponibilité, ils ont le droit de suivre une formation. L'employeur devra alors s'assurer que l'employé perçoit un salaire équivalent aux minima légaux, ce qui peut obliger l'employeur à compléter les 80% du salaire couverts par la subvention. Ceci étant dit, l'employeur ne doit retirer ni bénéfice ni profit de la formation proposée aux salariés. Le point des formations est particulièrement délicat et doit être envisagé avec prudence en raison des lignes directrices qui apparaissent contradictoires. Un conseil spécifique sur ce point est vivement recommandé.
- Le gouvernement a maintenant confirmé que les subventions accordées aux employeurs dans le cadre du programme couvriront :
 1. soit 80% du salaire régulier d'un employé, soit 2,500 £ par mois ; le montant le plus bas des deux sommes sera retenu ;
 2. les contributions sociales de l'employeur (Employer national Insurance Contributions - NICs) ; et
 3. les cotisations retraite minimales obligatoires du salaire subventionné (voir (a) ci-dessus). Les frais, commissions et bonus sont exclus. Des lignes directrices complémentaires doivent venir préciser le mode de calcul des demandes de NICs et les



- Les employeurs (du secteur privé ou public) qui reçoivent actuellement des subventions publiques pour couvrir les dépenses de personnel ne devraient pas pouvoir avoir recours au programme.
- Pour les employés en contrat à durée déterminée (« CDD »), l'employeur peut demander un remboursement uniquement pour la durée du contrat. Cependant, les lignes directrices indiquent que les contrats peuvent être renouvelés ou prolongés sans enfreindre les conditions de la mise en disponibilité. L'existence d'une exception à la règle des « trois semaines minimum » (à savoir la durée minimum de mise en disponibilité) pour les contrats à durée déterminée qui se terminent n'est pas confirmée. Il serait donc peut-être plus prudent de prolonger le CDD pour atteindre un minimum de trois semaines, mais cela devra être envisagé au cas par cas (par exemple, cela peut ne pas être approprié si l'employé approche 2 ans d'ancienneté).
- Les employés qui ont été mis en disponibilité conservent leurs droits, y compris le droit aux indemnités légales ainsi que la protection légale contre les licenciements injustes (unfair dismissal). Les lignes directrices comprennent également des clarifications quant aux employées en congé maternité, en congé sans solde ou en congé maladie.
- En ce qui concerne les avantages en nature (non monétaires), ils ne peuvent pas être inclus dans le salaire de référence qui fera l'objet du remboursement par l'administration fiscale britannique mais devraient continuer à être octroyés.

Les lignes directrices restent silencieuses sur les « avantages monétaires ». Nous pensons que les avantages monétaires telle une allocation versée mensuellement pour une voiture de fonction devraient entrer dans le champ d'application du programme de remboursement. Les lignes directrices indiquent également explicitement que les avantages qui sont fournis par le biais d'une retenue sur le salaire réduisant en conséquence le salaire imposable d'un employé ne devraient pas être inclus dans le salaire de référence. Il est également indiqué que dans le cas où l'employeur fournit des avantages, ceux-ci devraient être versés en sus du salaire payé à l'employé. Il n'est pas possible de payer le salarié moins que le montant de la subvention (excepté les déductions fiscales et contributions sociales).

- Les lignes directrices sont silencieuses sur la question des congés pendant la période de mise en disponibilité. Cependant, sur la base des indications fournies par ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service), les congés n'interrompraient pas la période de mise en disponibilité et les employeurs pourront réclamer 80% de la paie correspondant à ces jours de congés. Les employeurs sont tenus de compléter le salaire à hauteur du montant habituel reçu par l'employé pour les congés payés. Il est à noter que les lignes directrices n'indiquent pas si les employeurs peuvent exiger que les employés prennent une partie de leurs congés pendant



Prud'hommes seront susceptibles d'être compréhensifs envers les employeurs dans l'éventualité où des procédures seraient entamées par des employés relativement à leur mise en disponibilité (furlough) pendant l'arrêt de leur activité. Néanmoins, tout employeur devra prendre en compte l'ensemble de ses obligations envers ses employés lors de l'utilisation du programme de sauvegarde des emplois. Nous vous conseillons donc vivement de conserver l'ensemble des preuves liées à la mise en disponibilité de vos employés, et ce y compris toute communication et consultation avec le personnel, démontrant les raisons de vos décisions et les détails de leur mise en œuvre.

Les lignes directrices confirment que l'administration britannique veillera et effectuera des contrôles concernant les demandes de remboursement et cherchera à identifier les réclamations inexacts, malhonnêtes ou frauduleuses. Le contrôle s'effectuera de manière rétrospective ; les employeurs devront donc veiller à conserver l'ensemble des éléments écrits relatifs à la mise en œuvre du programme y compris les notifications de mise en disponibilité, l'accord entérinant toute modification contractuelle du contrat de travail ainsi que l'accord écrit des employés sur la mise en disponibilité.

Bulletin rédigé le 30 avril 2020 en fonction des informations disponibles au 24 avril 2020

[Accessibility](#)

[Privacy](#)

[Cookies](#)

[Legal notices](#)

[Modern slavery statement](#)

[Mailing list sign up](#)



Connect with us

