

06

04

20



COVID-19

Ordonnances du 15 avril, ruptures conventionnelles et procédures disciplinaires

16

04

20

Les ordonnances présentées le 15 avril en Conseil des Ministres ont été publiées au Journal officiel ce jour. S’agissant de l’ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l'épidémie de covid-19, nous attirons votre attention sur les deux points suivants.

1. **Sur les ruptures conventionnelles**

Pour mémoire, l’article 2 de [l’ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041755644) relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période prévoit que :

« *Tout acte, recours, action en justice, formalité, inscription, déclaration, notification ou publication prescrit par la loi ou le règlement à peine de nullité, sanction, caducité, forclusion, prescription, inopposabilité, irrecevabilité, péremption, désistement d'office, application d'un régime particulier, non avenu ou déchéance d'un droit quelconque et qui aurait dû être accompli pendant la période mentionnée à l'article 1er sera réputé avoir été fait à temps s'il a été effectué dans un délai qui ne peut excéder, à compter de la fin de cette période, le délai légalement imparti pour agir, dans la limite de deux mois.*

*Il en est de même de tout paiement prescrit par la loi ou le règlement en vue de l'acquisition ou de la conservation d'un droit*. »

Sur le fondement de cette disposition, bon nombre de DIRECCTE ont estimé que le droit de rétractation des parties à la rupture conventionnelle était prorogé jusqu’à 15 jours calendaires à l’issue de la période « protégée », à savoir un délai d’un mois à compter de la cessation de la période d'état d'urgence sanitaire (soit, à ce jour, jusqu’au 24 juin).

Or, [l’ordonnance publiée ce jour](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041800899&dateTexte=&categorieLien=id) prévoit désormais que :

« *Le présent article [2] n'est pas applicable aux délais de réflexion,* ***de rétractation*** *ou de renonciation prévus par la loi ou le règlement, ni aux délais prévus pour le remboursement de sommes d'argent en cas d'exercice de ces droits. »*

*Cette modification de l'article 2 a un caractère interprétatif*. »

**Ainsi, le délai de rétractation des parties à la rupture conventionnelle demeure de 15 jours calendaires à compter de la signature de la convention, sans être affecté par les ordonnances.**

La mention selon laquelle cette modification est de nature interprétative signifie que cette disposition entre en vigueur rétroactivement à la date de publication de l’ordonnance du 25 mars 2020 : **sont donc rétroactivement concernées toutes les ruptures conventionnelles conclues avant ce jour**.

**S'agissant en revanche du délai d’homologation de la convention de rupture, les précisions tant attendues n’ont toujours pas été apportées.**

Le texte précise que l’article 9 de l’ordonnance du 25 mars est désormais rédigé ainsi :

« *Par dérogation aux dispositions des articles 7 [délais à l’issue desquels la décision de l’administration est acquise implicitement] et 8, un décret détermine les catégories d'actes, de procédures et d'obligations pour lesquels, pour des motifs de protection des intérêts fondamentaux de la Nation, de sécurité, de protection de la santé, de la salubrité publique, de sauvegarde de l'emploi et de l'activité, de sécurisation des relations de travail et de la négociation collective, de préservation de l'environnement et de protection de l'enfance et de la jeunesse, le cours des délais reprend.*

*Pour les mêmes motifs, un décret peut, pour un acte, une procédure ou une obligation, fixer une date de reprise du délai, à condition d'en informer les personnes concernées.*

*Les décrets mentionnés aux premier et deuxième alinéas du présent article peuvent, le cas échéant, déroger aux règles fixées à l'article 4 sur le cours des astreintes*. »

Cela signifie qu’un éventuel décret pourra fixer une « *date de reprise du délai* » d’homologation « *à condition d'en informer les personnes concernées*»… À suivre.

1. **Sur les procédures disciplinaires**

L’article 2 de l’ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 précitée figure dans un titre 1er intitulé « *dispositions générales relatives à la prorogation des délais* ».

La question de son application aux délais de prescription en matière disciplinaire se pose donc (délai de deux mois pour engager les poursuites disciplinaires et délai d’un mois à compter de l’entretien préalable pour notifier la sanction).

L’article 1er de l’ordonnance prévoit une liste de matières pour lesquelles son application est exclue, cette liste étant rallongée par l’ordonnance publiée ce jour.

Dans la mesure où les délais fixés par le Code du travail en matière disciplinaire ne sont pas visés dans le champ des exclusions, la procédure disciplinaire pourrait donc être concernée.

Néanmoins, le [Rapport au Président de la République de l’ordonnance publiée ce jour](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041800918&dateTexte=&categorieLien=id) indique :

« *L'article 2 de cette ordonnance ne constitue ni une suspension, ni une prorogation du délai initialement imparti pour agir. Le mécanisme mis en œuvre par cet article permet simplement de considérer que l'acte ou la formalité réalisé jusqu'à la fin du délai initial, calculé à compter de la fin de la période visée à l'article 1er (état d'urgence sanitaire + un mois), dans la limite de deux mois, sera réputé valablement fait. Il s'agit de permettre d'accomplir a posteriori (et comme si le délai avait été respecté)* ***ce qu'il a été impossible de faire*** *pendant la période d'urgence sanitaire augmentée un mois*. »

Une telle indication est plus que surprenante dès lors qu’une telle « impossibilité » ne figure pas dans les dispositions de l’ordonnance du 25 mars ni dans celle de ce jour.

Or, en matière disciplinaire par exemple, cette impossibilité pourrait difficilement être caractérisée : les services postaux, notamment pour les LRAR, ne sont – à tout le moins officiellement… – pas arrêtés et l’entretien préalable peut être tenu via différents aménagements (en présentiel, en prenant en charge ses frais de taxi et en veillant au respect des mesures barrières / en audio ou visioconférence avec l’accord du salarié / échanges écrits quant aux griefs et aux observations du salarié et de son assistant…).

Rappelons également que ce rapport n’a aucune valeur juridique et doit donc être lu avec la plus grande prudence.

**En tout état de cause, de telles dispositions n’empêchent pas l’employeur d’agir pendant cette période.**

Rappelons par exemple que la faute grave est celle qui, par définition, est d’une gravité telle qu’elle empêche le maintien du salarié dans l’entreprise… Ce qui interroge quant à l’appréciation que feraient les juges à l’égard d’un employeur ayant « tardé » à licencier le salarié en se prélavant des dispositions de l’ordonnance.

Au demeurant, aucune précision n’a, à ce jour, été apportée par le Ministère du Travail.

**-**

**Picard avocats**

31, rue du Faubourg Poissonnière - 75009 PARIS

[contact@picard-avocats.com](mailto:contact@picard-avocats.com)

01 84 25 14 70

[www.picard-avocats.com](http://www.picard-avocats.com)

**-**

*Ce document a une vocation d’information générale et ne saurait constituer   
une consultation ou un avis juridique du Cabinet*

*Si vous ne souhaitez plus recevoir d’informations de notre part, envoyez-nous un email   
à l’adresse* [*contact@picard-avocats.com*](mailto:contact@picard-avocats.com) *en indiquant « DESINSCRIPTION »*

**-**