

Activité partielle Nouvelle ordonnance

24 avril 2020

Une nouvelle ordonnance vient d'être publiée. Elle porte sur diverses mesures pour faire face à l'épidémie de Covid-19. **Pour l'activité partielle, le régime social des indemnités complémentaires employeur est modifié.** La prise en charge des heures supplémentaires structurelles est précisée. L'activité partielle peut également être dorénavant individualisée.

Texte de référence :

Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19, JO du 23 avril.

Activité partielle : régime social des indemnités complémentaires employeur. (Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020, art. 5)

Dans le cadre de l'activité partielle, l'employeur verse au salarié une indemnité équivalente à 70 % de sa rémunération horaire brute. Cela correspond, en moyenne, à 84 % du salaire net. Sauf exception, l'indemnité versée ne peut pas être inférieure au SMIC.

Ces indemnités d'activité partielle sont exonérées de cotisations sociales mais sont soumises à la CSG (6,2 %) et la CRDS (0,5 %).

L'Etat verse à l'employeur une allocation qui correspond à 70 % de la rémunération horaire antérieure brute du salarié, limitée à 4,5 SMIC horaire.

En application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale, l'employeur peut verser une indemnité d'activité partielle complémentaire. Ce complément est soumis au même régime que les indemnités légales.

Mais les règles changent pour certaines indemnités complémentaires.

A compter du 1^{er} mai 2020, lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire employeur est supérieure à 3,15 fois SMIC horaire (31,97 euros), la part de l'indemnité employeur est assujettie aux contributions et cotisations sociales comme pour les salaires. Et dans ce cas, le taux de la CSG est de 9,20 %, 0,50 % pour la CRDS.

Pourquoi 3,15 SMIC horaire ? Cela correspond à 70 % de 4,5 SMIC horaire.

Activité partielle : prise en charge des heures supplémentaires structurelles. (Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020, art. 7)

Pour certains salariés, leur contrat de travail prévoit une durée de travail supérieure à la durée légale ou de la durée de travail pratiquée dans l'entreprise. Par exemple, un salarié a un contrat de travail qui prévoit une durée de travail de 39 heures par semaine. La question se posait de savoir comment étaient indemnisées ces heures non-travaillées au-delà de la durée légale ? L'ordonnance publiée le 23 avril 2020 donne la réponse.

Les heures de travail au-delà de la durée légale ou collective de travail sont prises en compte dans les heures indemnisables non-travaillées lorsqu'elles sont prévues :

- par une convention individuelle de forfaits en heures incluant des heures supplémentaires,
- par un accord collectif.

Ces accords doivent avoir été conclus avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance, soit le 24 avril.

Sans accord écrit, ces heures structurelles ne seront pas prises en charge.

Activité partielle : individualisation du dispositif. (Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020, art. 8)

Les salariés sont placés en activité partielle en cas de fermeture de l'établissement (ou une partie de l'établissement) et en cas de réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement (ou pour partie).

Jusqu'à présent, les conditions du recours au chômage partiel ne permettaient pas d'individualiser le dispositif.

Mais l'ordonnance permet d'aménager le dispositif et de placer des salariés de manière individualisée en activité partielle.

Cet assouplissement est temporaire et doit être mis en place par accord collectif (accord d'entreprise ou d'établissement ou accord de branche), ou à défaut, après avis favorable du Comité Social et Economique (CSE) ou du Conseil d'Entreprise.

L'employeur peut placer en position d'activité partielle une partie des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle.

A noter :

Si l'individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité, l'employeur peut appliquer une répartition différente des heures travaillées et non travaillées aux salariés.

L'accord collectif détermine notamment :

- les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier,
- les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées,
- les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à 3 mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères objectifs afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord,
- les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés,
- les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

En l'absence d'accord, ces règles s'appliquent au document unilatéral soumis à l'avis du CSE ou du Conseil d'Entreprise.

Cette mesure est provisoire. Les accords conclus et les décisions unilatérales prises cesseront de produire leurs effets à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

A noter :

Il semblerait que le recours de l'activité partielle individualisée ne puisse pas être imposé aux salariés protégés. En effet, l'ordonnance indique que "*l'activité partielle s'impose au salarié protégé (...), sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte, dans la même mesure, tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé*". Si l'activité partielle est individualisée, affecte-t-elle dans ce cas, dans la même mesure tous les salariés du service ou de l'atelier ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le Comité Social et Economique est consulté sur les mesures concernant les conditions d'emploi et de travail ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité. Afin de favoriser une reprise rapide, un décret est prévu afin d'adapter les délais relatifs :

- à de la consultation et à l'information du CSE sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19,
- au déroulement des expertises réalisées à la demande du CSE et qui sont liées à cette consultation et information.

Ces nouveaux délais devraient donc être fortement réduits. Les délais de consultation peuvent aller de 1 à 3 mois selon la situation et notamment le recours à des experts.

Les nouveaux délais dérogeront également aux délais conventionnels.