LexCase FLASH
Lettre d'information de LexCase
PARIS · LYON · MARSEILLE
28 AVRIL 2020

FLASH ACTUALITÉ • COVID-19

NOUVELLES DISPOSITIONS CONCERNANT L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Chers clients,

Les nouveautés concernant l'activité partielle sont décidément fréquentes.

Une nouvelle ordonnance du 22 avril 2020 vient de paraître. Elle modifie une fois encore, sur plusieurs sujets, le régime exceptionnel de l'activité partielle.

Sauf disposition particulière, ces mesures exceptionnelles et provisoires s'appliquent à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à une date fixée par décret au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2020.

I. Régime social des indemnités complémentaires

A compter du 1er mai 2020, si le cumul de l'indemnité d'activité partielle avec l'indemnité complémentaire versée par l'employeur, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale, excède 70 % de 4,5 fois la valeur du Smic, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant sera assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

Ainsi, **l'indemnité complémentaire versée par l'employeur ne sera exonérée de cotisations que pour son montant inférieur à 3,15 Smic horaire, soit 31,97 euros**.

Pour la partie excédent cette somme, l'indemnité complémentaire sera soumise à cotisations.

II. Prise en compte des heures supplémentaires structurelles dans l'assiette de l'indemnité d'activité partielle

Il s'agit d'une toute nouvelle disposition en la matière.

Contrairement à ce qui avait été prévu jusqu'ici, il est désormais possible de prendre en compte, , les heures de travail au-delà de la durée légale ou collective du travail. **dans les heures non travaillées indemnisables**

Il faut que ces heures de travail au-delà de la durée légale ou collective du travail soient prévues :

- Soit par une stipulation conventionnelle ;
- Soit par une stipulation contractuelle conclue avant la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance c'est-à-dire le 24 avril 2020.

Dès lors, la durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou la durée collective du travail conventionnellement prévue est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail.

Il est tenu compte des heures supplémentaires prévues par la convention individuelle de forfait en heures ou par la convention ou l'accord collectif pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées.

III. Individualisation de l'activité partielle

Il s'agit encore d'une nouveauté importante en matière d'activité partielle.

La nouvelle ordonnance permet le placement en activité partielle de salariés de façon individualisée ou selon une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées au sein d'un même établissement, service ou atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, **dès lors que cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité, à la condition** :

- Que cela résulte de l'application d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut d'un accord de branche ;
- Ou à défaut d'accord, après avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise. La décision unilatérale de l'employeur ne peut ainsi s'appliquer si le CSE ou le conseil d'entreprise n'a pas délivré un avis favorable.

Les accords conclus et les décisions unilatérales cesseront de produire leurs effets au plus tard le 31 décembre 2020. Il s'agit d'un dispositif dérogatoire en matière d'activité partielle.

L'accord ou le document soumis à l'avis du CSE ou du conseil d'entreprise doit notamment déterminer :

- 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 trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés précédemment 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 ou du document ;
- 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.

A noter qu'il semble que les salariés protégés ne pourront pas faire l'objet d'une mesure individualisée d'activité partielle. En effet l'ordonnance précise que pour imposer l'activité partielle à des salariés protégés, il est nécessaire que le régime d'activité partielle affecte "dans la même mesure" tous les salariés de l'entreprise ou du service ce qui semble inconciliable avec cette individualisation.

Les avocats du département Droit Social de LexCase se tiennent à votre disposition pour vous assister dans vos démarches et répondre à vos questions.

Florence DRAPIER FAURE (fdrapierfaure@lexcase.com)
David LACHASSAGNE(dlachassagne@lexcase.com)
Marina CHASSANY (mchassany@lexcase.com)
Anne-Charlotte SERRE (acserre@lexcase.com)