

ACTUALITÉ ACTIVITÉ PARTIELLE ET FIN DES SUSPENSIONS DE DÉLAI DE RUPTURE AU 26 AVRIL

- 28 avril 2020 -

AMÉNAGEMENT DES DÉLAIS DE PROCÉDURE

Licenciements économiques, ruptures conventionnelles, dérogations aux règles de durée du travail et de repos, contrôles en matière de santé et de sécurité au travail : les délais de procédure administrative avaient été suspendus par une ordonnance du 25 mars 2020 jusqu'à l'expiration du délai d'un mois à compter de la fin de la période de l'état d'urgence sanitaire.

Un décret du 24 avril 2020 liste, en droit du travail, les catégories d'actes, de procédures et d'obligations et **qui reprennent leur cours à compter du 26 avril 2020**.

Ce décret met notamment fin à la suspension des délais d'homologation des ruptures conventionnelles, ce qui était attendu par beaucoup d'employeurs !

Désormais, les délais de droit commun s'appliquent. Les procédures de rupture conventionnelle et de licenciement peuvent reprendre.

- Décret n° 2020-471 du 24 avril 2020

ACTIVITÉ PARTIELLE

Une ordonnance du 22 avril 2020 et la loi de finances rectificative pour 2020 du 25 avril 2020 prévoient, entre autres dispositions, plusieurs aménagements à propos de l'activité partielle.

Individualisation du recours à l'activité partielle

Sur le fondement d'un accord collectif, ou à défaut d'accord, après avis favorable du CSE, il est possible d'organiser l'activité partielle de façon individualisée ou selon une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées au sein d'un même établissement, service ou atelier.

Cette mesure a notamment pour objet de **permettre la bascule vers l'activité partielle, au 1er mai, des salariés actuellement arrêtés pour motif dérogatoire**, soit parce qu'ils gardent leurs enfants, soit parce qu'eux-mêmes ou l'un de leurs proches sont considérés comme personnes vulnérables. Les modalités de placement en activité partielle de ces salariés doivent encore être précisées dans un décret à venir.

L'individualisation de l'activité partielle a aussi vocation à donner davantage de souplesse aux entreprises dans la période de reprise de l'activité.

ACTUALITÉ ACTIVITÉ PARTIELLE ET FIN DES SUSPENSIONS DE DÉLAI DE RUPTURE AU 26 AVRIL

- 28 avril 2020 -

En principe, l'activité partielle est un dispositif collectif. Par dérogation à ce principe, l'employeur peut désormais :

- placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle,
- appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.

Modalités de mise en œuvre

Pour ce faire, l'employeur doit s'appuyer :

- soit sur un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, une convention ou un accord de branche,
- soit recueillir l'avis favorable du CSE. **L'employeur ne peut passer outre un avis défavorable.**

En l'absence de CSE, l'employeur informe directement ses salariés de sa décision et des modalités de recours à l'activité partielle.

Par ailleurs, les textes ne fixent aucun délai de prévenance pour demander à un salarié de reprendre le travail. Néanmoins il convient de respecter un délai permettant raisonnablement au salarié de s'organiser.

L'AVIS D'ORCOM : Il convient de décompter rigoureusement la durée du travail des salariés afin de pouvoir justifier des heures travaillées et donc, a contrario, des heures chômées (ce qui passe, en pratique, soit par un système de télégestion des temps, soit par un système déclaratif par les salariés). Ces éléments pourront être demandés par l'Administration en cas de contrôle.

Contenu de l'accord ou de la décision unilatérale

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

- Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité ;
- 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 ou non ;
- Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique de ces critères ;
- Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;
- Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

L'individualisation est elle-possible pour les salariés protégés ?

L'employeur est dispensé de recueillir l'accord du salarié protégé pour son placement en activité partielle, si ce dispositif affecte dans la même mesure tous les salariés du service auquel est affecté ou rattaché le salarié protégé. Le texte laisse ainsi penser que dès lors qu'une individualisation est mise en place au sein de son service, l'activité partielle ne peut être imposée à un salarié protégé (avenant au contrat nécessaire).

ACTUALITÉ ACTIVITÉ PARTIELLE ET FIN DES SUSPENSIONS DE DÉLAI DE RUPTURE AU 26 AVRIL

- 28 avril 2020 -

Indemnisation du chômage partiel au-delà de la durée légale du travail

Les heures supplémentaires prévues par des conventions individuelles de forfait en heures ou par un accord collectif sont prises en compte pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées : elles rentrent dans l'indemnisation du salarié et dans la prise en charge par l'Etat.

Cette mesure vise notamment les salariés des hôtels, cafés, restaurants, dont la durée de travail conventionnelle est de 39 heures hebdomadaire ainsi que des salariés dont les heures supplémentaires sont incluses dans un forfait.

A retenir : sont seulement indemnisables les heures supplémentaires structurelles :

- durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait en heures
- ou durée collective du travail conventionnellement prévue
- conclue avant le 23 avril 2020.

Limite au bénéfice du régime social des indemnités

Comme indiqué dans nos précédentes notes, le régime social de faveur applicable à l'indemnité légale d'activité partielle s'applique également au complément d'indemnité versé par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

Toutefois, **à partir du 1^{er} mai**, lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur sera supérieure à 3,15 fois la valeur horaire brute du SMIC (soit 31,97 €), **la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant de 3,15 fois la valeur horaire brute du SMIC sera assujettie aux cotisations sociales salariales et patronales.**

Nous en profitons pour rappeler que le formalisme juridique (accord ou décision unilatérale) doit être respecté pour bénéficier des exonérations.

Documents :

- Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19
- Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle
- Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020