

- > **Le dispositif d'activité partielle** liée au Covid-19 est de nouveau transformé
- > **Certains délais de consultation du CSE** vont être réduits par décret
- > **Covid-19**: le ministère du Travail étoffe ses questions-réponses
- > **Un décret réduit des délais** relatifs à l'extension des accords de branche liés au Covid-19
- > **Les prix à la consommation** sont en hausse de 0,1 % en mars 2020

le dossier pratique p. 1-8

- > **La gestion des relations sociales** en période de Covid-19

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

EMPLOI ET CHÔMAGE

Le dispositif d'activité partielle liée au Covid-19 est de nouveau transformé

Les indemnités complémentaires d'activité partielle versées en vertu d'un accord collectif ou d'une décision de l'employeur, ne seront plus exonérées de cotisations sociales à compter du 1^{er} mai, selon une ordonnance du 22 avril 2020. Celle-ci permet aussi l'indemnisation des heures supplémentaires résultant de l'application d'une convention collective ou d'une convention de forfait en heures. Le texte prévoit en outre, d'autoriser le placement en activité partielle de salariés de manière individualisée ou selon une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées au sein d'un même établissement, service ou atelier.

Une ordonnance du 22 avril 2020 aménage et complète les mesures d'urgence prises en matière d'activité partielle par l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 (*v. l'actualité n° 18032 du 31 mars 2020*). Sauf précisions contraires, les nouvelles mesures s'appliquent comme l'ordonnance initiale sur la période allant du 28 mars à une date qui doit être fixée par décret au plus tard au 31 décembre 2020.

L'individualisation du recours à l'activité partielle

À titre exceptionnel et afin de simplifier l'organisation des entreprises à la sortie

du confinement, les employeurs vont pouvoir, sous certaines conditions, individualiser la mise en activité partielle de leurs salariés.

L'employeur peut ainsi placer en activité partielle 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**. Il peut également appliquer à ces salariés une **répartition différente** des **heures travaillées** et non travaillées. En temps normal, l'activité partielle est une mesure collective, elle doit concerner sans distinction tous les salariés de l'établissement ou du service visé, y compris lorsqu'elle est mise en œuvre individuellement et alternativement (par roulement).

Pour pouvoir recourir à l'individualisation de l'activité partielle, l'employeur doit remplir plusieurs conditions. Tout d'abord, l'**individualisation** doit être **nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise de l'activité**. L'employeur doit – soit être **couvert** par un **accord** d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche; – soit avoir obtenu un **avis favorable** du **CSE** ou du **conseil d'entreprise** sur un document relatif à cette mesure.

L'**accord** ou le **document soumis** à avis 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 ces **critères** objectifs sont **réexaminés** 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.

Les accords conclus et les décisions unilatérales prises pour permettre l'individualisation cesseront de produire leurs effets en même temps que l'ordonnance du 27 mars, soit à une date fixée par décret au plus tard au 31 décembre 2020. Par ailleurs, l'ordonnance confirme que l'employeur n'est dispensé d'obtenir l'accord des salariés protégés pour les mettre en activité partielle que si la mesure est collective. En cas d'individualisation, l'employeur devra donc recueillir leur accord pour mobiliser le dispositif.

L'assujettissement de certaines indemnités complémentaires

Jusqu'à maintenant, les indemnités d'activité partielle versées aux salariés au-delà des limites fixées par le Code du travail (au-delà de la durée légale ou de 70 % de 4,5 Smic), en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur, bénéficient du même régime social, que celles versées au titre des heures indemnisables. Elles

sont exonérées de cotisations sociales et soumises à un taux de CSG fixé à 6,2%. La nouvelle ordonnance prévoit que les **indemnités complémentaires** versées au salarié au titre de la fraction de leur rémunération **dépassant 3,15 fois** le Smic horaire brut (soit 70% de 4,5 Smic ou 31,97 € par heure) seront **assujetties** aux **contributions et cotisations sociales** applicables aux revenus d'activité. Cette disposition s'appliquera aux indemnités versées au titre des heures chômées à compter du 1^{er} mai 2020.

L'indemnisation de certaines heures supplémentaires

Alors qu'en principe les **heures chômées au-delà de la durée légale du travail** ne sont pas indemnisables, l'ordonnance prévoit leur **prise en charge** pour certains salariés :

- les **salariés** ayant conclu, avant le 24 avril 2020, une convention individuelle de **forfait en heures** (sur la semaine, le mois ou l'année) incluant des heures supplémentaires ;
- les **salariés** dont la **durée de travail** est **supérieure** à la **durée légale en application** d'une **convention** ou un accord collectif de travail (branche ou entreprise)

conclu avant le 24 avril 2020. Ceci vise notamment la situation de la branche des hôtels-café-restaurants dont l'accord prévoit une durée de 39 heures hebdomadaire sans récupération. Pour ces salariés, la durée contractuelle ou collective est prise en compte en lieu et place de la durée légale pour déterminer le nombre d'heures à indemniser, ce qui permet de couvrir les heures supplémentaires qui ont été chômées. Le dispositif spécifique d'activité partielle des salariés des particuliers employeurs et des assistants maternels est modifié dans le même sens. Les heures chômées par ces publics sont en effet indemnisées dans la limite de la durée fixée par les conventions collectives nationales des salariés du particulier employeur (40 heures) et des assistants maternels (45 heures). Ceci permet donc d'indemniser les heures travaillées au-delà de la durée légale et d'indemniser ces publics en fonction de leur réelle rémunération.

La couverture des salariés des entreprises publiques

L'ordonnance étend le champ des entreprises publiques pouvant bénéficier du

dispositif d'activité partielle par rapport à ce que prévoyait l'ordonnance initiale. Sont ainsi couverts l'ensemble des salariés de droit privé des établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic), des groupements d'intérêt public et des sociétés publiques locales. Néanmoins, seules les structures dont l'**activité industrielle et commerciale** représente **plus de la moitié** de leurs **ressources** sont **éligibles** au dispositif exceptionnel d'activité partielle. Le texte confirme que, pour les Epic, les GIP et les sociétés publiques locales assujetties à l'assurance chômage, la prise en charge se fait dans les conditions de droit commun. Pour ceux qui sont en auto-assurance et n'ont pas adhéré au régime, ils sont tenus de rembourser la part d'allocation d'activité partielle financée par Unédic. ■

Ord. n° 2020-460 du 22 avril 2020, JO 23 avril

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR:**
www.liaisons-sociales.fr

 Retrouvez votre revue en avant-première sur liaisons-sociales.fr

// Conférence Liaisons

► Le règlement intérieur : véritable outil RH ! Nouveau seuil, nouvelles clauses

En présentiel ou connecté à distance en live

Suite à l'entrée en vigueur de la loi Pacte, depuis le 1^{er} janvier 2020, le règlement intérieur est obligatoire dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés. Il peut être utilisé comme un véritable outil RH.

Il permet par exemple d'aborder des problématiques complexes telles que le harcèlement, les agissements sexistes, la consommation d'alcool ou de drogue, ou la manifestation des convictions religieuses.

Le **mardi 26 mai 2020**, Liaisons sociales vous expliquera, étape par étape, et clause par clause, comment le revisiter, le modifier, le sécuriser, et comment le faire coexister avec des chartes et des codes de bonne conduite.

À la tribune s'exprimeront Nicolas Pottier, avocat associé (Versant Avocats) ; Martine Riou, avocat associé (Coblence Avocats).

Pour plus d'informations :
www.wk-formation.fr/conferences
Tél. : 09 69 32 35 99

IRP

Certains délais de consultation du CSE vont être réduits

Pour favoriser la reprise rapide de l'activité économique dans des conditions protectrices pour les salariés, certains délais de consultation du comité social et économique (CSE) vont être réduits par décret. C'est que prévoit l'ordonnance n° 2020-460 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19.

En application de l'article L. 2312-8 du Code du travail, le CSE 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 que l'employeur envisage, préalablement à leur mise en œuvre. Or, le ministère du Travail estime que les délais de consultation actuellement prévus, qu'ils soient conventionnels ou supplétifs (un mois ou jusqu'à trois mois en cas d'expertise), sont trop longs pour permettre une reprise rapide de l'activité. Un prochain décret va réduire de façon exceptionnelle ces délais, prévoit la

nouvelle ordonnance portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19, publiée au *Journal officiel* du 23 avril 2020. Ce texte devait être **publié** au cours de la **semaine** du **27 avril**, a indiqué le ministère le 22 avril à la presse.

Les délais concernés

Seront ainsi réduits les délais de **consultation** 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. Il en ira de même pour les délais prévus lorsque le CSE recourt à une **expertise**. Cette disposition s'appliquera aux délais qui commencent à courir avant une date qui sera également fixée par décret et, au plus tard, avant le 31 décembre 2020. ■

Ord. n° 2020-460 du 22 avril 2020, JO 23 avril

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR:**
www.liaisons-sociales.fr