

Covid-19 – Activité partielle (chômage partiel) : nouvelles mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19

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

Possibilité pour l'employeur d'individualiser l'activité partielle

Désormais, l'employeur peut, sous conditions strictes, placer les salariés en activité partielle de façon individualisée ou selon une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées.

Lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité, l'employeur peut, concernant des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris des salariés relevant de la même catégorie professionnelle :

- Placer une partie seulement de ces salariés en activité partielle,
- Appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées.

Cette possibilité doit résulter :

- Soit d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche,
- Soit d'une décision de l'employeur après avis favorable du CSE.

L'accord ou le document soumis à l'avis du CSE doit contenir des mentions obligatoires concernant notamment les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité et les critères objectifs justifiant la désignation des salariés concernés.

Attention: l'accord du salarié protégé semble ici nécessaire en cas d'individualisation de ses horaires.

Régime social de l'indemnité complémentaire modifiée

Le principe était le non-assujettissement aux cotisations de sécurité sociale de :

- L'indemnité d'activité partielle,
- L'indemnité d'activité partielle complémentaire versée par l'employeur (en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale).

Une nouvelle règle s'applique à compter du 1^{er} mai 2020

Lorsque la somme totale (indemnité légale d'activité partielle et indemnité complémentaire versée par l'employeur) est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du Smic (soit 70 % de 4,5 Smic ou 31,97 € par heure), la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité (soumise aux cotisations de sécurité sociale ainsi qu'à la CSG-CRDS sans écrêtement).

Prise en compte des heures supplémentaires contractuelles

Le principe était que pour toutes les heures chômées intervenant dans la limite de la durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat pour la période considérée, le salarié bénéficie d'une indemnité.

Au-delà de cette durée, les heures non travaillées au titre de l'activité partielle sont considérées comme chômées mais n'ouvrent pas droit au versement d'une indemnité.

Une nouvelle règle s'applique concernant certains salariés

Il convient désormais de tenir compte, dans les heures non travaillées indemnisables, des heures supplémentaires :

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

Zones d'incertitude

Il reste de nombreuses incertitudes, notamment:

- Quelles seront les conditions de la poursuite ou de la prolongation de l'activité partielle (nouvelle demande de prolongation) après la date du 11 mai et, plus largement, lorsque l'activité économique reprendra? La dernière déclaration du Premier Ministre est ambiguë : *"Le dispositif d'activité partielle, qui est l'un des plus généreux d'Europe, restera en place jusqu'au 1^{er} juin"*. Le dispositif risque donc d'être encore modifié (notamment sur les modalités de prise en charge par l'Etat) mais, selon le Gouvernement, les nouvelles mesures seraient progressives et discutées par les partenaires sociaux. A suivre donc...
- Concernant la possibilité de mettre en œuvre des licenciements pour motif économique après la période de confinement, il n'existe aucune interdiction formelle. Cependant, nous ne savons pas quelles seront les exigences des Direccte (en cas de PSE) ni quelle sera la réaction des juges en cas de contentieux, notamment pour les entreprises ayant bénéficié des mesures d'aide (de type activité partielle).