

Une nouvelle ordonnance N°2020-460 publiée au J.O. du 26/04/2020 ajuste (encore) le cadre juridique applicable pendant la crise sanitaire

1. Modification du régime de l'activité partielle

Régime social de l'indemnité complémentaire d'activité partielle (article 5)

Lorsque le salarié est placé en activité partielle, l'employeur doit lui verser une indemnité égale 70% de sa rémunération brute (soit 84% du net) mais il peut néanmoins verser, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale, une indemnité complémentaire afin de garantir au salarié 100% de sa rémunération nette ou tout autre montant.

Afin d'encourager le versement d'une indemnité complémentaire, l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit que l'indemnité complémentaire suit le même régime que l'indemnité légale et est également exonérée des cotisations sociales sans limitation (article 11), seules la CSG et la CRDS applicables aux revenus de remplacement étant dues.

Changement de régime : à compter du 1er mai 2020, si la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire excède 3,15 fois la valeur horaire du SMIC (soit 31,97 €), la part excédentaire de l'indemnité complémentaire sera assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

Prise en compte des heures supplémentaires « structurelles » pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle (article 7)

Le traitement des heures supplémentaires faisait l'objet de nombreux débats depuis quelques semaines pour leur prise en compte dans l'assiette de calcul du taux horaire de référence de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, les heures chômées étant indemnisées dans la limite de la durée légale du travail de 35 heures (ou de la durée contractuelle si elle est inférieure).

Il est mis fin à ces débats : les heures supplémentaires résultant d'une convention individuelle de forfait en heures (sur la semaine, le mois ou l'année) ou d'un accord collectif de travail (annualisation/modulation, cycle), conclus avant la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance, sont prises en compte pour déterminer le nombre d'heures non travaillées indemnisées.

Individualisation de l'activité partielle (article 8)

L'employeur peut déroger au caractère collectif de la mesure d'activité partielle qui doit en principe concerner la totalité de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier. Cette individualisation doit être nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.

L'employeur peut ainsi, soit en cas d'accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, de branche soit après avis favorable du CSE, placer une partie des salariés, par exemple d'un même atelier ou service, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle ou appliquer une répartition différente des heures travaillées et non travaillées.

L'accord collectif ou le document soumis à l'avis du CSE devra déterminer 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 ainsi que 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 accords conclus et les décisions unilatérales prises pour cette individualisation cesseront de produire leurs effets à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

Assistants maternels et salariés du particulier employeur (article 4)

Le dispositif d'activité partielle a été ouvert aux assistants maternels et aux salariés employés par des particuliers par l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020.

L'ordonnance du 22 avril 2020 précise qu'ils peuvent bénéficier d'une indemnisation des heures non travaillées à concurrence de la durée du travail fixée par les dispositions conventionnelles. Cette disposition permet de tenir compte de la durée conventionnelle du travail spécifique à ces emplois qui s'avère supérieure à la durée légale de travail (35 heures).

2. Délai d'information et de consultation du CSE (article 9)

L'ordonnance prévoit la publication d'un décret qui permettra de réduire les délais d'information et de consultation du CSE, et des expertises réalisées dans ce cadre, sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie.

Le décret est annoncé pour la semaine prochaine et pourrait réduire le délai de consultation à 8 jours, et ce afin d'éviter tout blocage ou retard dans la reprise d'activité.

3. Prolongation des délais applicables aux procédures de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles (article 11)

Les délais relatifs à la procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles expirant entre le 12 mars 2020 et, au plus tôt, le 24 juin 2020 (1 mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire dont la date est susceptible de prolongation) sont prolongés déclaration, formulation de réserves, instruction et décision de la caisse.

Source : LPA CGR Avocats du 23/04/20