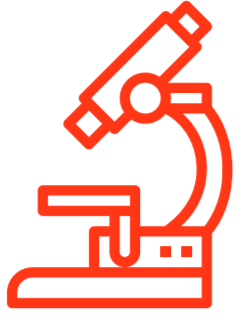


Les news

Droit social

> Covid-19
06 Mai 2020

CORNET VINCENT SEGUREL



Activité partielle, arrêt de travail dérogatoire... : focus sur quelques nouveautés en droit social

Sommaire

- 01.** Dispositif d'activité partielle
- 02.** Evolution du mécanisme d'indemnisation des salariés en arrêt de travail dérogatoire.
- 03.** Dérogation à la suspension de certains délais (rupture conventionnelle, PSE, durée du travail...)
- 04.** Délais d'information et consultation du CSE



01.

Activité partielle : quelques nouveautés

Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020

Possibilité d'individualiser l'activité partielle (art. 8)

A titre dérogatoire, il est possible de 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 activité partielle ou d'appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées.

Ainsi, au sein d'un même service, une entreprise peut faire travailler un salarié à 100% et placer les autres salariés du service à en activité partielle à 50% ou 100%.

Quelques conditions

- › Cette individualisation doit être **nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise de l'activité** ; ce qui devra pouvoir être démontré au moment de la demande ou en cas de contrôle a posteriori de l'administration ;
- › Cette possibilité doit être **prévue par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, ou faire l'objet d'un avis favorable du CSE**. L'ordonnance prévoit les différents éléments devant obligatoirement être déterminés dans l'accord collectif ou dans le document soumis à l'avis du CSE.

L'indemnisation au titre de l'activité partielle des heures supplémentaires structurelles (art. 7) :

A titre dérogatoire, il est prévu que les heures supplémentaires non travaillées sont désormais prises en compte **dans les heures indemnisables** au titre de l'activité partielle dès lors qu'elles sont prévues par :

- › une convention ou un accord collectif conclu avant le 24 avril 2020,
- › ou une convention individuelle de forfait (sur la semaine, le mois, ou l'année) conclue avant le 24 avril 2020.



Contrairement aux autres heures non travaillées indemnisées, il ressort du questions/réponses du Ministère du travail sur l'activité partielle mis à jour au 29 avril 2020 que « *les heures supplémentaires structurelles résultant d'un accord collectif ou d'une convention individuelle de forfait sont **assujetties**, au même titre que les rémunérations, **aux cotisations et contributions sociales** ».*

Evolution du calcul du taux horaire de base pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle

Afin de tenir compte de l'évolution des heures indemnisables au titre de l'activité partielle prévue à l'article 5 de l'ordonnance du 22 avril 2020 (cf. ci-dessus), le questions/réponses du Ministère du travail sur l'activité partielle mis à jour au 29 avril 2020 indique de nouvelles modalités de **calcul du taux horaire de référence de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle**. Ainsi, selon une annexe au questions/réponses, il convient de :

- › Prendre en compte la rémunération qu'aurait perçue le salarié dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant notamment les heures supplémentaires conventionnelles ou contractuelles et leur majoration.
- › Diviser cette rémunération par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée collective ou individuelle de travail sur la période considérée (durée conventionnelle ou contractuelle).

Le résultat de cette division donne **le taux horaire de base** dont il convient de retenir 70% pour l'appliquer au nombre d'heures non travaillées indemnisables.

Exemple

Un salarié est placé en activité partielle à compter du 17 mars 2020 pour fermeture totale. Il dispose d'une convention de forfait en heures de 169 heures pour un salaire forfaitaire de 3 467,00 € bruts. Au mois de février 2020, il a perçu 128,18 € bruts correspondant à 5 heures supplémentaires au-delà de son forfait mensuel.

Le nombre d'heures indemnisables :

- › Le salarié a travaillé 77 heures sur mars 2020. Le nombre d'heures à indemniser est donc de 92 heures ($169 - 77 = 92$)
- › Le taux horaire de base : $3\,467,00 / 169 = 20,51$ € bruts
- › Le montant de l'indemnité d'activité partielle : $92 \times (70\% \times 20,51) = 1\,320,84$ €.

Pour mémoire, dans un premier temps, certaines DIRECCTE avaient indiqué des modalités différentes de calcul du taux horaire de base : $\text{salaire de base} + \text{heures supplémentaires structurelles} / 151,67$.

Selon les questions/réponses susvisés, un décret est en cours d'élaboration pour adapter et clarifier l'assiette servant au calcul au taux horaire tel qu'interprété par l'annexe.

Selon ce même document, les dispositions concernant le calcul du taux horaire de base seraient rétroactives au 12 mars 2020. Une régularisation de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés pour mars et avril 2020 serait donc à effectuer. Idem pour la demande d'allocation d'activité partielle de mars. Des précisions sur ce point seront peut-être apportées par le décret annoncé.

L'assujettissement à cotisations sociales de l'indemnité complémentaire d'activité partielle supérieure à 70 % de 4,5 SMIC (art. 5)

En application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale, une indemnité complémentaire à l'indemnité légale d'activité partielle (70% de la rémunération brute) peut être versée aux salariés. Le même régime social s'appliquait alors à l'indemnité légale et à cette indemnité complémentaire.

A compter du 1^{er} mai 2020, la part de l'indemnité complémentaire versée aux salariés par l'employeur dépassant 70 % de 4,5 SMIC ($4,5 \times 70\% = 3,15$ SMIC, soit un taux horaire de 31,97 €) sera assujettie aux contributions et cotisations sociales.

Exemple

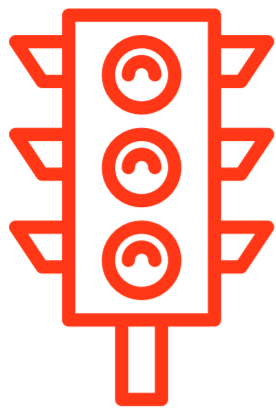
Un salarié est habituellement rémunéré 40,60 € bruts/heure. Une décision unilatérale de l'employeur prévoit un maintien à 100% de la rémunération.

- › Indemnité horaire légale d'activité partielle : 28,42 € ($40,60 \times 70\%$)
- › Indemnité horaire complémentaire d'activité partielle : 12,18 € ($40,60 \times 30\%$)
- › 70% de 4,5 SMIC horaire : 31,97 € ($10,15 \text{ €} \times 4,5 \times 70\%$)

L'indemnité légale d'activité partielle est assujettie à la CSG et CRDS uniquement

L'indemnité complémentaire est assujettie à la CSG et CRDS uniquement pour sa part inférieure à 31,97 €, soit 3,55 € ($31,97 - 28,42$)

Elle est assujettie aux contributions et cotisations sociales pour sa part dépassant la limite de 31,97 €, soit 8,63 € ($40,60 - 31,97$).



02. Evolution du mécanisme d'indemnisation des salariés en arrêt de travail dérogatoire

Loi de finances rectificative pour 2020, art. 20.

Quels salariés ?

Il s'agit des salariés de droit privé bénéficiant d'un arrêt de travail dérogatoire ; à savoir lorsque le salarié est :

- › Une **personne vulnérable** ou « **à risque** » pour laquelle les consignes sanitaires recommandent de respecter une mesure d'isolement ;
- › Une **personne cohabitant avec une personne vulnérable**
- › **Parent d'un enfant de moins de 16 ans** dont la structure d'accueil ou l'établissement scolaire est fermé ou **parent d'un enfant en situation de handicap** pris en charge dans une structure fermée

Quelle évolution ?

A compter du 1er mai 2020, les salariés susvisés ne seront plus indemnisés au titre d'un arrêt de travail dérogatoire mais au titre du dispositif de l'activité partielle :

- › Les **salariés concernés seront indemnisés à hauteur de 70% de leur rémunération brute antérieure** (en moyenne 84% du net) ;
- › **L'employeurs percevra une allocation à hauteur de 70% de la rémunération brute antérieure** du salarié dans la limite de 70% de 4,5 SMIC.

Comment opérer cette évolution ?

Arrêt pour garde d'enfant

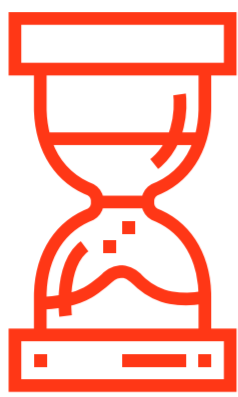
L'employeur doit :

- › **Informers les salariés de l'évolution de prise en charge.** A priori pas de démarche particulière à opérer pour le salarié ; il continue comme avant et renouvelle si nécessaire son attestation sur l'honneur ;
- › **Ne plus déclarer d'arrêt de travail** sur le site declare.ameli.fr ;
- › Pour les arrêts en cours dont le terme est postérieur au 30 avril 2020, envoyer via la DSN un **signalement de reprise anticipée d'activité** pour mettre fin au versement des IJ par la CPAM ;
- › Dans les 30 jours du 1^{er} mai 2020, faire une **demande d'activité partielle** pour son salarié, sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

Arrêt pour les personnes « vulnérables »

L'employeur doit :

- › **Informers les salariés de l'évolution de prise en charge** et de la nécessité de lui fournir au plus tôt un certificat d'isolement pour bénéficier de cette nouvelle prise en charge ;
- › Pour les arrêts en cours dont le terme est postérieur au 30 avril 2020, envoyer via la DSN un **signalement de reprise anticipée d'activité** pour mettre fin au versement des IJ par la CPAM ;
- › Dans les 30 jours du 1^{er} mai 2020, et sur la base du certificat d'isolement remis par le salarié, faire une **demande d'activité partielle** pour son salarié, sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>



03.

Dérogation à la suspension de certains délais : rupture conventionnelle, PSE, durée du travail

Décret n°2020-471 du 24 avril 2020

Par dérogation au principe de suspension temporaire des délais dans le cadre de la crise sanitaire du COVID-19 (ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020), un certain nombre de délais, prévus en annexe du décret du 24 avril 2020, ne sont plus suspendus et ont repris leur cours depuis le 26 avril 2020.

Il s'agit notamment des délais d'homologation de rupture conventionnelle, de validation ou d'homologation de PSE, en matière de durée du travail, d'épargne salariale,...

Sous réserve de précisions ultérieures de l'Administration, cela signifie que :

- › Le délai qui a commencé à courir avant le 12 mars 2020 mais qui a été suspendu à compter cette date, a repris son cours à compter du 26 avril 2020, et uniquement pour la durée restante à courir.

Exemple: un délai d'homologation de rupture conventionnelle ayant débuté le 3 mars 2020 a été suspendu le 12 mars 2020. Le délai a couru durant 8 jours ouvrables sur 15 jours ouvrables. Il a repris son cours à compter du 27 avril 2020 (le 26 avril 2020 étant un dimanche et donc non ouvrable), pour les 7 jours ouvrables restant à courir. Le délai d'homologation expire le 5 mai 2020.

- › Les délais qui n'ont pas commencé à courir (point de départ du délai entre le 12 mars 2020 et le 25 avril 2020 ou postérieur au 25 avril 2020) courent normalement à compter du 26 avril 2020 ou de leur point départ s'il est postérieur.



04.

Adaptation des délais d'information et consultation du CSE

Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 (art.9)

L'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 (article 9) prévoit une adaptation, par voie de décret, des délais relatifs à l'information et à la 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 » et, le cas échéant des délais relatifs au déroulement des expertises découlant de ces consultations.

L'ordonnance n°2020-507 du 2 mai 2020 et les deux décrets n° 2020-508 et 2020-509 du 2 mai 2020 (publiés au JO du 3 mai 2020) sont venus compléter et préciser ce dispositif.

Cf. tableaux ci-après.

Information et consultation du CSE

Délai de communication de l'ordre du jour (en jours calendaires)	CSE	CSE Central
	2 jours (au lieu de 3)	3 jours (au lieu de 8)
Délai pour rendre son avis en l'absence d'expertise	8 jours	
Délai pour rendre son avis en cas d'expertise	CSE	CSE Central
	11 jours	12 jours
Délai pour rendre son avis en cas d'une ou plusieurs expertises dans le cadre d'une consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE Central et d'un ou plus CSE d'établissements	12 jours	
Délai minimal de transmission de l'avis de chaque CSE d'établissement au CSE Central	1 jour avant la date à laquelle le CSE Central est réputé avoir rendu un avis négatif	

Modalités d'expertise

Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission	24 heures
Délai dont dispose l'employeur pour répondre à cette demande	48 heures
Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise	48 heures à compter de sa désignation ou, si une demande a été adressée à l'employeur, 24 heures à compter de la réponse apportée par ce dernier
Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge pour chacun des cas de recours prévus à l'article L. 2315-86	48 heures
Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du comité mentionnés aux second et troisième alinéas de l'article R. 2312-6	24 heures



Quelques précisions :

- › Ces délais s'appliquent par dérogation aux délais prévus par le code du travail et, éventuellement, aux délais conventionnellement prévus.
- › Ces délais s'appliquent aux procédures engagées entre la date de publication du décret, à savoir le 3 mai 2020, et le 23 août 2020. Toutefois, en cas de délais ayant commencé à courir antérieurement au 3 mai 2020 mais non encore échus, l'employeur a la faculté d'interrompre la procédure en cours et d'engager une nouvelle procédure de consultation en appliquant les nouveaux délais.
- › Ces délais ne sont pas applicables aux informations et consultations du CSE menées dans le cadre d'une procédure de licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours (PSE) ou d'un accord de performance collective (L. 2254-2 C. trav.), ou sur les orientations stratégiques (L. 2312-17 C. trav.). Les délais habituellement applicables à ces deux procédures d'information et consultation du CSE restent donc applicables.



CORNET VINCENT SEGUREL

Les news

www.cvs-avocats.com