



Chômage partiel : encore des changements !

Actualité législative publié le 04/05/2020, vu 754 fois, Auteur : Assistant-juridique.fr

Une nouvelle ordonnance publiée cette semaine au Journal Officiel modifie à nouveau sur plusieurs points le régime exceptionnel de chômage partiel mis en place depuis le début de la crise.

SOUS CONDITIONS, LE CHÔMAGE PARTIEL PEUT DÉSORMAIS ÊTRE INDIVIDUALISÉ

Jusqu'ici, les entreprises ne pouvaient recourir au chômage partiel que de manière collective, soit pour l'ensemble de leurs salariés, soit pour tout un service ou tout un atelier par exemple.

En outre, le chômage partiel devait être équitablement réparti entre chaque salarié. Ainsi, dans une équipe de 4 salariés faisant le même travail par exemple, si l'activité était réduite de moitié en raison de la crise sanitaire, on ne pouvait mettre 2 salariés en chômage partiel et garder les deux autres à temps plein : chacun de ces 4 salariés devait avoir moitié moins de travail.

Afin de faciliter la reprise d'activité, et notamment de pallier le fait qu'il ne sera pas possible pour de nombreuses entreprises de fonctionner à nouveau à plein régime du jour au lendemain, l'ordonnance qui vient de paraître autorise les employeurs à déroger à cette obligation, en prévoyant qu'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, peuvent être placés en position d'activité partielle.

En outre, il sera désormais possible d'appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées.

Mais attention, cette dérogation n'est possible que sous réserve de respecter les conditions suivantes :

- l'individualisation doit être nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité ;
- elle doit avoir reçu l'avis favorable du comité social et économique (CSE) ou du conseil d'entreprise, ou, elle doit résulter d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche.

En outre, cet accord ou le document soumis à l'avis du comité social et économique ou du conseil d'entreprise doivent déterminer notamment :

1° - 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 ;

2° - 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 ;

3° - Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés au 2° 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 ;

4° - Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;

5° - Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES STRUCTURELLES SERONT DÉSORMAIS INDEMNISABLES

Excepté pour les salariés soumis à un régime d'équivalence, le nombre d'heures donnant lieu à versement de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle ne pouvait jusqu'ici excéder la durée légale du travail (ou la durée conventionnelle ou contractuelle si elle est inférieure) au titre de la période considérée. Les heures supplémentaires étaient donc exclues.

L'ordonnance prévoit un assouplissement à cette disposition pour les salariés suivants :

- ceux qui ont 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 ;
- ceux 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 (par exemple les salariés des Hôtels-Cafés-Restaurants).

Pour ces salariés donc, l'ordonnance dispose que :

- La durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou la durée collective du travail conventionnellement prévue est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail ;
- et il est tenu compte des heures supplémentaires prévues par la convention individuelle de forfait en heures ou par la convention ou l'accord collectif pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent avec effet rétroactif à compter du 12 mars 2020.

L'EXONÉRATION DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE VERSÉE PAR L'EMPLOYEUR EST PLAFONNÉE

Une précédente ordonnance prévoyait que l'indemnité versée par l'employeur en complément de l'indemnité de chômage partiel, que ce soit par suite d'une décision unilatérale ou par suite d'une disposition d'un accord collectif, bénéficiait de la même exonération de cotisations sociales que l'indemnité de chômage partiel proprement dite.

Ceci est maintenu sauf que, selon la nouvelle ordonnance, lorsque la somme de l'indemnité horaire légale d'activité partielle et de l'indemnité horaire complémentaire versée par l'employeur sera supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du Smic (31,98 €), la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant sera désormais assujettie à l'ensemble des contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

Ce nouveau régime s'appliquera aux indemnités relatives aux périodes d'activité partielle à compter du 1er mai 2020.

DES PRÉCISIONS EN CAS D'ALTERNANCE TÉLÉTRAVAIL ET CHÔMAGE PARTIEL

Un employeur ne peut demander à un salarié placé en chômage partiel de travailler en télétravail, et inversement il ne peut le placer en activité partielle alors qu'il est en télétravail.

Les entreprises qui méconnaîtraient cette règle de non cumul s'exposent à des sanctions pénales et administratives.

Toutefois, en cas de réduction de l'horaire de travail, l'employeur peut placer les salariés en activité partielle pour le temps qui correspond à cette réduction et placer le salarié en télétravail pour le temps travaillé.

Dans cette hypothèse, l'employeur doit définir clairement les plages travaillées et celles non travaillées. A cette fin, il est préférable de distinguer des journées ou demi-journées travaillées en télétravail de celles couvertes par l'activité partielle, au sein d'une même semaine.

Cette identification des jours travaillés et des jours non travaillés peut être collective ou alternée. Ces éléments pourront être demandés dans le cadre de l'instruction des demandes ou en cas de contrôle.

Source : ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020, J.O. du 23.

Par Muriel Giraud ? GerantdeSARL.com https://www.assistant-juridique.fr/chomage_partiel.jsp

Articles sur le même sujet :

- [Guide pratique de l'association](#)
- [Guide pratique de la SARL](#)
- [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)
- [Sanctionner un salarié](#)
- [Licencier un salarié pour faute](#)

- [Comment fonctionne la garantie de l'AGS ?](#)
- [Qu'est-ce que le chômage partiel ?](#)
- [Comment licencier un salarié pour motif économique ?](#)

- Procédure de sauvegarde : le sort des salariés
- Qu'est-ce qu'une procédure de sauvegarde ?
- Procédure de redressement judiciaire : le sort des salariés
- Qu'est-ce qu'une procédure de redressement judiciaire ?
- La situation des salariés lors d'une procédure de liquidation
- En quoi consiste une procédure de liquidation judiciaire ?
- Qu'est-ce que la période d'observation dans une procédure collective ?
- Saisir les Prud'hommes : est-il obligatoire de prendre un avocat pour se défendre ?
- Comment bien saisir le Conseil de Prud'hommes ?