

Le 24 avril 2020

N° 63/2020

**Individualisation de l'activité partielle et  
autres mesures**  
**Ordonnance du 22 avril 2020**

Une ordonnance publiée au Journal Officiel du 23 avril 2020 poursuit l'adaptation de l'activité partielle. Le texte dont l'objet est de modifier l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 permet d'individualiser le recours à l'activité partielle. Il permet aussi l'indemnisation des heures non travaillées au-delà de la durée légale, dans quelques cas spécifiques.

---

**Individualisation du recours à l'activité partielle**

---

**Principe**

L'article 8 aménage les conditions de recours au dispositif d'activité partielle en permettant, sur le fondement d'un accord collectif, ou à défaut d'accord, après avis favorable du CSE, le placement en activité partielle de salariés de façon individualisée ou selon une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées au sein d'un même établissement, service ou atelier.

Cette mesure a notamment pour objet de permettre la bascule vers l'activité partielle, au 1<sup>er</sup> mai (ou plutôt au 2 mai ? car en principe ce jour férié ne peut donner droit au chômage partiel), des salariés actuellement arrêtés pour motif dérogatoire, soit parce qu'ils gardent leurs enfants, soit parce qu'eux-mêmes ou l'un de leurs proches sont considérés comme personnes vulnérables.

L'individualisation de l'activité partielle a aussi vocation à donner un maximum de souplesse aux entreprises dans la période de reprise de l'activité.

En principe, l'activité partielle est un dispositif collectif. Par dérogation à ce principe, l'employeur peut :

- 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 position d'activité partielle,
- appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.

## Modalités de mise en œuvre

Pour ce faire, l'employeur doit s'appuyer :

- soit sur un accord d'entreprise ou d'établissement,
- **soit recueillir l'avis favorable du CSE.** L'employeur ne peut passer outre un avis défavorable.

## Contenu de l'accord ou du document.

L'accord ou le document soumis à l'avis du CSE doit notamment déterminer :

- Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité ;
- 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 ou non ;
- Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique de ces critères ;
- Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;
- Les modalités d'information des salariés de l'entreprise.

---

## Indemnisation du chômage partiel au-delà de la durée légale du travail

---

L'article 7 permet de prendre en compte, dans les heures non travaillées indemnisables au titre de l'activité partielle, les heures de travail au-delà de la durée légale ou collective du travail, dès lors qu'elles sont prévues par une stipulation conventionnelle ou une stipulation contractuelle conclue avant la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance.

## Salariés concernés

La mesure vise deux catégories de salariés :

- les salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures incluant des heures supplémentaires ;
- 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 Cette mesure vise notamment les salariés des hôtels, cafés, restaurants, dont la durée de travail conventionnelle est de 39 heures hebdomadaires.

## Heures indemnisées

Ainsi, c'est la durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait, ou la durée collective du travail conventionnellement prévue, qui est prise en compte pour déterminer une réduction collective de l'horaire de travail. Les heures supplémentaires sont également prises en compte "pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées", donc prises en charge au titre de l'allocation versée à l'employeur par l'ASP pour couvrir l'indemnité payée au salarié.

**Nota bene :** ces dispositions qui sont contraires à d'autres éléments qui étaient donnés jusqu'ici sur le site du Ministère du travail questions/réponses, nécessitent à notre avis des précisions qui devraient être actualisées sur le même site du ministère du travail.

---

**Activité partielle : durcissement du régime social des indemnités complémentaires versés par l'employeur pour les salariés rémunérés au-delà de 4,5 SMIC**

---

- L'article 5 de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 durcit à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020 le régime d'exonération de cotisations du complément versé par l'employeur au-delà du montant de l'indemnité légale d'activité partielle, c'est-à-dire au-delà de 70% du salaire brut, lorsque l'assiette sur laquelle est calculée l'indemnité légale d'activité partielle est supérieure à 4,5 SMIC.
  - ✓ Pour rappel, l'indemnité légale d'activité partielle remboursée par l'ASP à l'employeur ne peut pas être supérieure à 70% de 4,5 SMIC (soit 3,15 SMIC). Par définition, au-delà de 3,15 SMIC il n'y a donc plus d'indemnité légale mais une possibilité d'un complément versé par l'employeur.
  - ✓ L'article 11 de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 prévoyait que ce complément versé au-delà de 3,15 SMIC en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur était exclu de l'assiette des cotisations sociales. Désormais, en vertu de l'ordonnance du 22 avril, il est soumis à charges sociales.
- En revanche, les indemnités légales d'activité partielle inférieures à 3,15 SMIC et leur éventuel complément par l'employeur au-delà de 70% du salaire brut restent bien totalement exonérées de cotisations sociales patronales et salariales, sauf CSG et CRDS le cas échéant.

**Documents :**

- [Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19](#)
  - [Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle](#)
-