



## Régime social, heures supplémentaires indemnisables, individualisation de l'activité partielle : les nouvelles adaptations du dispositif d'activité partielle

Afin de faire face à la crise sanitaire, le régime de l'activité partielle doit être régulièrement adapté, ce qui induit des réajustements permanents du dispositif.

Une ordonnance du 22 avril 2020, publiée le 23 avril 2020, vient modifier plusieurs règles.

### A retenir :



**Modification du régime social de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur :**

**RAPPEL :** L'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 aligne le régime social de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur sur celui de l'indemnité d'activité partielle (exonérations des cotisations sociales, hors CSG/CRDS et prévoyance/mutuelle/retraite supplémentaire), sous réserve que l'indemnisation complémentaire soit prévue par un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur.

L'ordonnance du 22 avril 2020 modifie le régime de cette indemnité. **A compter du 1er mai 2020, la part des indemnités versées au-delà de 70% de 4,5 fois la valeur du SMIC (soit 31,98€ par heure) ne sera plus exonérée de cotisations.**

**A NOTER :** Seule la part de l'indemnité dépassant ce seuil sera soumise à cotisations.



**Certaines heures supplémentaires structurelles indemnisables :**

**RAPPEL :** L'activité partielle réservait jusqu'ici l'indemnisation des heures non travaillées à un nombre total d'heures qui ne pouvait pas excéder la durée légale du travail, soit 35 heures par semaine. Les heures supplémentaires n'étaient donc pas indemnisables.

L'ordonnance du 22 avril 2020 élargit le nombre d'heures indemnisables sous certaines conditions. Peuvent bénéficier d'une indemnisation des heures supplémentaires structurelles :

- les salariés dont la durée du travail **est supérieure à la durée légale du travail (35 heures par semaine) en application d'une convention ou un accord collectif, de branche ou d'entreprise, ayant été conclu avant le 24 avril 2020** (tel est le cas de la convention collective des Hôtels-Cafés-Restaurants) ;
- les salariés ayant conclu dont une **convention individuelle de forfait en heures, avant le 24 avril 2020.**

Sont exclues du dispositif les heures supplémentaires conjoncturelles (réalisées ponctuellement).

## **Les possibilités d'individualisation de l'activité partielle :**

L'activité partielle étant une mesure collective, l'ordonnance du 22 avril 2020 permet, l'activité partielle au cas par cas entre les salariés, **uniquement lorsque cela est rendu nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.** Le choix de cette individualisation doit s'imposer, et non conduire à une discrimination entre les salariés.

Désormais, l'employeur peut :

- **placer une partie seulement des salariés en activité partielle ;**
- et/ou **répartir les heures travaillées et non travaillées différemment** entre ces salariés.

Ces possibilités d'individualisation peuvent concerner les salariés d'une même entreprise, établissement, service ou d'un même atelier, y compris les salariés d'une même catégorie professionnelle.

**Remarque :** *A ce jour, les salariés protégés ne sont pas concernés par ces possibilités d'individualisation. En effet, en l'état actuel des textes, le régime d'activité partielle s'impose aux salariés protégés dès lors que l'activité partielle affecte, dans la même mesure, tous les salariés de l'entreprise, de son établissement, son service ou son atelier.*

Il est possible de mettre en œuvre une telle individualisation, sous réserve :

- qu'elle soit prévue par un **accord d'entreprise, d'établissement**, ou à défaut, **une convention ou accord de branche ;**
- **ou après avis favorable du Comité Social et Economique (CSE) ;**

**A noter :** L'avis favorable du CSE étant requis, **il ne sera pas possible d'individualiser l'activité partielle sans cet avis favorable.** Le cas échéant, l'individualisation pourrait être considérée comme discriminatoire en privant une partie des salariés de la reprise d'activité (donc d'une partie de leur salaire). Elle pourrait éventuellement conduire à un redressement en cas de contrôle par l'ASP (organisme en charge du versement de l'allocation d'activité partielle).

**IMPORTANT :** L'accord ou le document unilatéral de l'employeur soumis à l'avis du CSE ou du conseil d'entreprise devra déterminer notamment 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 et non travaillées.

**Les accords et décisions unilatérales de l'employeur concernant ce point seront valables jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard le 31 décembre 2020.**

 **Des mesures spécifiques aux salariés employés à domicile par des particuliers employeurs & assistants maternels :**

Une ordonnance du 27 mars 2020 prévoit le recours à l'activité partielle à titre temporaire et exceptionnel pour les salariés employés à domicile par des particuliers employeurs ainsi que pour les assistants maternels.

L'ordonnance du 22 avril 2020 apporte quelques modifications sur ce régime, à savoir :

- Les **heures indemnisables au titre de l'activité partielle** ne sont plus limitées à 35 heures par semaine, mais elles sont dorénavant **limitées à la durée fixée par les conventions collectives nationales applicables aux salariés, à savoir :**
  - **40h** par semaine pour les salariés employés à domicile par des particuliers employeurs, soumis à la convention du secteur ;
  - **45h** par semaine pour les assistants maternels soumis à la convention du secteur.
- Pour les **particuliers employeurs relevant du régime agricole** : les **MSA** ont désormais la compétence pour **procéder au remboursement des indemnités d'activité partielle** versées aux salariés employés à domicile (jardiniers, gardes, employés de maison travaillant sur l'exploitation) par ces particuliers employeurs.