

Semaine Sociale du 04 au 08 mai 2020

CONTENU DE LA SEMAINE :

- **Adaptation temporaire des délais de consultation des CSE**
- **Nouvelles précisions sur le dispositif d'activité partielle, QR du Ministère**
- **Fin des indemnités journalières dérogatoires à compter du 1er mai pour les arrêts liés au Covid-19**



Semaine Sociale du 04 au 08 mai 2020

COVID-19

**• Adaptation temporaire des
délais de consultations du CSE**

1. **Une ordonnance et deux décrets du 2 mai 2020** réduisent temporairement certains délais relatifs aux consultations du CSE lorsque celles-ci portent sur les décisions de l'employeur pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de Covid-19.

Le Décret n° 2020-508 du 2 mai 2020 adapte temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19.

Les dispositions du présent décret sont applicables aux délais qui commencent à courir entre la date de sa publication et le 23 août 2020.

1° En ce qui concerne l'information et la consultation du comité, par dérogation :

Le délai de consultation en l'absence d'intervention d'un expert est de 8 jours

Le délai de consultation en cas d'intervention d'un expert est de 12 jours pour le comité central, 11 jours pour les autres comités

Le délai de consultation en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du comité central et d'un ou plusieurs comités d'établissement est de 12 jours

Le délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque comité d'établissement au comité central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif est ramené à 1 jour

2° En ce qui concerne les modalités d'expertise :

Le délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission est fixée à 24 heures

Le délai dont dispose l'employeur pour répondre à cette demande est également de 24 heures

Le délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise est de 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 ce dernier.

Le délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge pour chacun des cas de recours prévus à l'article L. 2315-86 est de 48 heures.

Le 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 est de 24 heures

NB : les dispositions du présent décret ne sont pas applicables aux informations et consultations menées dans le cadre de l'une des procédures suivantes :

1° Un licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, dans les conditions prévues à la section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail ;

2° Un accord de performance collective mentionné à l'article L. 2254-2 du même code ;

3° Les informations et consultations récurrentes mentionnées à l'article L. 2312-17 du même code.



Semaine Sociale du 04 au 08 mai 2020

COVID-19

- **Nouvelles précisions sur le dispositif exceptionnel de chômage partiel,**
MAJ du QR du Ministère.

1. L'indemnisation des heures au delà de la durée légale :

Les heures chômées au delà de la durée légale ne sont prises en compte dans le calcul de l'indemnité d'activité partielle qu'à titre exceptionnel, et pour les salariés, qui sont soumis à des régimes d'équivalence et ceux dont les heures supplémentaires résultent soit d'une convention individuelle de forfait en heures conclue avant le 23 avril 2020, soit d'une durée collective du travail supérieure à la durée légale pratiquée en application d'une convention ou d'un accord collectif conclu avant le 23 avril 2020.

Pour ces salariés, le nombre d'heures chômées indemnisables est déterminé en se basant sur la durée collective ou contractuelle qui lui est applicable et non dans la limite de la durée légale.

L'indemnité de ces salariés doit être déterminée directement sur la base d'un taux horaire défini en fonction de la rémunération mensuelle qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler en incluant les heures supplémentaires et leurs majorations. Ce taux horaire est obtenu en divisant la rémunération par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée collective ou individuelle de travail sur la période considérée le cas échéant mensualisée (par exemple, 169 heures pour une durée collective de 39 heures hebdomadaires, 186 heures pour une durée d'équivalence de 43 heures par semaine). L'indemnité est égale au produit de ce taux par le nombre d'heures indemnisables.

Les heures supplémentaires réalisées tous les mois sans support juridique conventionnel ou contractuel ne sont pas indemnisées.

2. Les règles de calcul spécifiques aux forfaits jours :

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours peuvent être placés en activité partielle sur les périodes de suspension comme de réduction d'activité. Ils peuvent donc être amenés à cumuler travail et activité partielle sur une période. Dans ce cas, les journées ou demi-journées chômées doivent être clairement identifiées, sachant qu'un jour correspond à sept heures et une demi-journée à 3 heures 30 chômées.

La prise en compte de leur forfait se fait dans la limite de la référence légale maximale pour ces salariés, qui est fixée à 218 jours par an. Le taux horaire de base permettant de calculer l'indemnité à verser à ces salariés est calculé en divisant la valeur d'une journée par sept heures. Si ce montant n'est pas fixé par des dispositions conventionnelles, il correspond à la rémunération que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle divisé par le nombre de jours ouvrés mensuels moyen, soit 22 pour un forfait de 218 jours. Pour un forfait de 109 jours, la division se fait par 11 jours ($22 \times 109/218$).

Un taux horaire doit aussi être calculé en prenant en compte le montant des primes que le salarié aurait perçues en travaillant. Si ces primes sont variables, on détermine un montant mensuel moyen sur 12 mois. Le montant des primes est divisé par le nombre de jours ouvrés mensuels moyen puis par sept pour définir le taux horaire des primes. De la même manière, un taux horaire est calculé en prenant en compte les éléments de rémunération variable perçus par le salarié sur les 12 derniers mois. Comme pour les autres salariés, certains éléments de rémunération ne sont pas retenus dans le calcul (frais professionnels, participation, intéressement, etc.).

La somme de ces taux donne le taux horaire de référence. L'indemnité d'activité partielle à verser correspond à 70 % de ce taux horaire multiplié par le nombre d'heures chômées indemnisables et dans la limite du plafond de 70 % de 4,5 Smic.

Référence : questions-réponses relatif au dispositif exceptionnel d'activité partielle, version à jour au 29 avril 2020 PDF



Semaine Sociale du 04 au 08 mai 2020

COVID-19

- **Fin des indemnités journalières dérogatoires à compter du 1er mai pour les arrêts liés au Covid-19**

:

Un décret 2020-520 du 5 mai 2020 modifie le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 qui avait mis en place un versement dérogatoire des indemnités journalières de maladie aux salariés bénéficiant des arrêts de travail pour garde d'enfants ou pour mise à l'isolement en raison de la crise sanitaire du COVID 19.

Le dispositif dérogatoire d'indemnisation de ces arrêts de travail a pris fin le 1er mai.

Toutes ces situations relèvent depuis le 1er mai 2020 de l'activité partielle.

Cette transition suppose une demande la part de l'employeur auprès de la CPAM.

Le dispositif dérogatoire est maintenu pour certains assurés : désormais, seuls les travailleurs non-salariés ne pouvant pas être placés en activité partielle, les travailleurs indépendants, les non-salariés agricoles, les artistes-auteurs, les stagiaires de la formation professionnelle, les agents non titulaires de la fonction publique et les gérants de société pourront continuer à bénéficier de ces indemnités journalières dérogatoires.

