

FLASH INFO COVID 19

Actualités au 23 avril 2020

Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020



Les délais de consultation du CSE



Article 9 de l'ordonnance :

"Un décret en Conseil d'Etat définit, le cas échéant, par dérogation aux stipulations conventionnelles applicables, les délais relatifs :

1° A la consultation et à l'information du comité social et économique 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 ;

2° Au déroulement des expertises réalisées à la demande du comité social et économique lorsqu'il a été consulté ou informé dans le cas prévu au 1°.

Les dispositions de l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 susvisée ne s'appliquent pas aux délais mentionnés au présent article.

Les dispositions du présent article sont applicables aux délais qui commencent à courir avant une date fixée par décret et, au plus tard, avant le 31 décembre 2020."



ACTUALISATION DE LA FICHE N° 6 :
FONCTIONNEMENT DES IRP ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

Notre analyse :

L'ordonnance annonce la réduction à venir des délais d'information/consultation du CSE mais également des délais d'expertise, lorsque le CSE mandate un expert pour l'accompagner dans l'analyse d'un projet sur lequel il est consulté.

Ces délais dérogatoires s'appliqueront aux "décisions qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid -19".

Cette notion, on l'espère, sera précisée par le décret à venir,

Une l'interrogation légitime peut se poser sur l'utilisation du terme "décision" et non plus "projet" utilisé dans la loi, terme qui permettrait de consulter sur une décision déjà arrêtée par l'employeur et éventuellement déjà être mise en oeuvre - comme cela est prévu pour la mise en place de l'activité partielle dans le contexte actuel.

Le décret doit fixer :

- les délais dérogatoires,
- les procédures concernées, avec une limite fixée au 31 décembre 2020.

Nous vous tiendrons informés dès la publication du décret.

L'activité partielle

NOUS VOUS RENVOYONS À L'ACTUALISATION DE LA FICHE N°3 SUR CE THEME

CE QU'IL FAUT RETENIR :

- **La prise en compte des heures supplémentaires dans le cadre de l'activité partielle ([pour plus de détails : voir pages 21 et suivantes de la fiche](#))**

Désormais, lorsque la durée de travail stipulée au contrat ou par l'accord collectif de travail applicable est supérieure à la durée légale, **c'est cette durée de travail effective qui est prise en compte pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle.**

Les heures supplémentaires structurelles seront indemnisées dans le cadre du dispositif d'activité partielle.

- **La création pour l'employeur d'une possibilité d'individualisation du dispositif d'activité partielle ([pour plus de détails : voir pages 5 et 6 de la fiche](#))**

Le texte a introduit **la possibilité d'individualiser le recours à l'activité partielle** (qui jusqu'alors était obligatoirement un dispositif collectif).

Ainsi, l'employeur pourra placer en activité partielle **une partie seulement des salariés** de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier.

L'employeur peut également appliquer à **ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées.**

Cette individualisation doit être nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.

Ce placement individualisé en activité partielle doit être prévu :

- **soit par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de convention ou d'accord de branche,**
- **soit par une décision unilatérale après avis favorable du CSE.**