

L'individualisation de l'activité partielle

En principe, l'activité partielle est un dispositif collectif permettant à l'employeur soit de fermer temporairement un établissement ou partie d'établissement, soit de réduire l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement.

Une ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 (art. 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 ou du conseil d'entreprise, 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.

1. En quoi consiste l'individualisation de l'activité partielle ?

En principe, quand l'employeur réduit l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement, dans le cadre de l'activité partielle, il doit prévoir une répartition uniforme entre les salariés de l'établissement ou service concerné.

I Si, dans un service subissant une baisse d'activité, il y a 3 salariés relevant de la même catégorie professionnelle et ayant les mêmes fonctions, la réduction d'horaire visera les 3 salariés.

L'individualisation de l'activité partielle permet de déroger à cette règle.

Aux termes de l'ordonnance du 22 avril, « **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 ou 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.** »

2. L'individualisation, à quelles conditions ?

a. Formalisme

L'employeur ne peut recourir à l'individualisation de l'activité partielle que si :

- » Un **accord collectif**, d'entreprise ou d'établissement, le prévoit
- » Ou, à **défaut d'accord, après avis favorable du CSE** (comité social et économique) ou du conseil d'entreprise.

A priori, l'employeur a un droit d'option entre négocier avec les délégués syndicaux ou requérir l'avis conforme du CSE. Toutefois, en présence de délégués syndicaux dans l'entreprise, il nous semble préférable d'engager en priorité une négociation avec eux.

▲ En l'absence de délégués syndicaux ou de CSE, l'employeur ne peut donc pas individualiser l'activité partielle. Par conséquent, les entreprises de moins de 11

salariés sans CSE (de même que celles qui n'ont pas mis en place le CSE) ne peuvent pas individualiser l'activité partielle. À moins qu'elles soient dotées de délégués syndicaux ou qu'elles négocient un accord d'entreprise en le faisant ratifier par les salariés.

b. Conditions de fond

Le recours à l'individualisation n'est possible que si elle est « **nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.** »

Ce sera d'ailleurs l'objet de l'accord ou de la consultation du CSE.

▲ **Eu égard au principe d'égalité de traitement entre les salariés, il faut être en mesure de justifier le choix effectué.**

À cet effet, il est prévu que l'accord ou le document soumis à l'avis du CSE détermine notamment :

- » 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
- » 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 modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un **réexamen périodique des critères** mentionnés ci-dessus 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
- » Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés
- » Les **modalités d'information des salariés** de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

c. Durée de l'accord ou de la décision unilatérale

Les accords conclus et les décisions unilatérales prises sur le fondement de ces dispositions cessent de produire leurs effets jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

Pour en savoir plus :

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=DA36565065EE0DD8D785CF008F72F2E5.tplgfr24s_1?cidTexte=JORFTEXT000041814597&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041814391

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=DA36565065EE0DD8D785CF008F72F2E5.tplgfr24s_1?cidTexte=JORFTEXT000041814572&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041814391