

L'activité partielle : comment vous en saisir, quels effets pour les salariés et quels dispositifs spécifiques dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19 ?

L'activité partielle est un dispositif permettant de réduire ou suspendre temporairement l'activité des salariés dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel. Avec la crise sanitaire actuelle, ce dispositif est remis au cœur des leviers à mobiliser pour préserver l'emploi. Quelles sont les possibilités de mises en œuvre ? Quels sont les salariés concernés ? Pour quels effets sur la rémunération ? Quels rôles pour vous en tant que représentants des salariés ? Autant de questions auxquelles cette fiche souhaite répondre.



#1 QU'EST-CE QUE L'ACTIVITÉ PARTIELLE ?

L'activité partielle est un dispositif issu de la loi LSE de juin 2013, fusionnant le chômage partiel et l'APLD (activité partielle de longue durée). **C'est une mesure collective qui ne peut à ce titre concerner qu'un seul salarié.** Elle vise à réduire les frais de personnel d'une entreprise en difficulté tout en lui permettant de conserver les compétences au sein de son effectif et d'atténuer les répercussions sur la rémunération des salariés. L'employeur peut y recourir dans de multiples circonstances, élargies depuis 2008 à :

- une conjoncture économique difficile ;
- des difficultés d'approvisionnement ;
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- la transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Les salariés restent liés à leur employeur par un contrat de travail qui est suspendu mais non rompu. Cette suspension

entraîne une perte de salaire due à la fermeture temporaire du secteur de travail ou une réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué. **Les salariés bénéficient alors d'une allocation spécifique** afin de compenser en partie cette perte, allocation à la charge de l'État et de l'Unedic, versée par l'employeur. Celle-ci ne peut être inférieure au SMIC et s'établit au minimum à 70% de la rémunération brute horaire (hors primes) et peut être augmentée par l'employeur.

La mise en place de ce dispositif est conditionnée en amont à **l'information et l'avis de la Direccte**, mais également à l'information et l'avis du CSE. Il est limité à une période maximale de six mois renouvelables et à une durée de 1 000 heures par an et par salarié. Cette limite ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels. L'autorité administrative dispose de 15 jours maximum pour instruire la demande, mais le **ministère du Travail a récemment demandé que soit instruites en priorité les demandes liées au Covid-19**, afin de réduire fortement le délai effectif d'instruction.

Spécial Covid-19 Le ministère du travail a décidé d'assouplir la procédure dans le cadre de la crise sanitaire actuelle en n'obligeant plus au recueil en amont de l'avis du CSE et de la Direccte. Les entreprises peuvent donc mettre en œuvre la mesure d'activité partielle avant l'avis de la Direccte — à régulariser sous 30 jours —, voire de l'information et de l'avis du CSE — à régulariser sous 2 mois à compter du dépôt à la Direccte. Un projet de décret en cours de rédaction devrait préciser la procédure à suivre.

#2 MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE

#2.1. IMPACTS SUR LES RÉMUNÉRATIONS DES SALARIÉS CONCERNÉS

Le dispositif d'activité partielle peut s'appliquer aux :

- salariés sous contrat CDI ou CDD à temps plein ou à temps partiel ;

- apprentis titulaires d'un contrat de travail ;
- salariés au forfait hebdomadaire ou mensuel.

Certaines catégories de salariés devront faire l'objet d'une attention particulière :

- les salariés en formation percevront une indemnité à 100% de la rémunération nette horaire (hors primes). Dans le contexte de la crise sanitaire, **ce levier de la formation sera inopérant** ;
- jusqu'à présent, les salariés en forfait annuel, sans interruption totale de l'activité, ne peuvent pas être intégrés dans ce dispositif et sont à ce titre payés normalement par l'employeur. **Le projet de décret « spécial Covid » prévoit de lever cette restriction (à suivre)**. Avec interruption totale d'activité, pour une durée minimum d'une demi-journée, ces salariés sont éligibles au dispositif et l'indemnisation se base sur la durée légale du travail, collective ou conventionnelle ;
- les VRP et salariés sous contrat de travail de droit français mais travaillant sur des sites localisés en dehors de la France sont exclus du dispositif ;
- les intérimaires dont le contrat de mission a été conclu entre l'entreprise et l'entreprise de travail temporaire avant les périodes de fermeture complète peuvent prétendre bénéficier de l'indemnisation. C'est à l'entreprise de travail temporaire de demander l'indemnisation.



POINT DE VIGILANCE

L'activité partielle n'étant pas une modification du contrat de travail mais une suspension partielle de celui-ci, le refus individuel de passer en activité partielle est assimilable à une faute grave.

L'indemnité d'activité n'étant pas considérée comme une rémunération, elle n'est pas assujettie aux cotisations de sécurité sociale, mais reste soumise à la CSG d'un taux de 6,2% et à la CRDS au taux de 0,5% sur la base de 98,25% de l'indemnité. **En revanche, l'indemnité n'a pas d'impacts sur la retraite, la couverture maladie, les allocations chômage éventuelles ; elle reste imposable fiscalement.**

CALCUL DES PERTES DE SALAIRE SUITE À LA MISE EN PLACE DU DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE DANS LE CADRE DE LA CRISE SANITAIRE DU COVID-19

Comme l'a dit le Ministre du Travail vendredi 13 mars 2020, les salariés au SMIC seront indemnisés à 100 %, ce qui était déjà le cas dans l'ancien dispositif. Il n'y a donc pas de dispositif spécifique et supplémentaire dans le cadre de cette crise sanitaire. Attention en revanche, l'indemnité étant soumise à CSG et CRDS, le salarié au SMIC verra son net diminuer de 6,6 %... un élément négociable au regard de la prise en charge intégrale par l'État ? À voir dans les négociations et selon les situations des entreprises...

Autre exemple, pour un salarié rémunéré 2 200 € bruts mensuels, soit un peu plus de 1 700 € en net (salaire médian de 2019 en France), en cas d'activité partielle sur l'ensemble du mois, il sera indemnisé à hauteur de 1 540 €. Après prélèvement des CSG et CRDS, en net le salarié touchera réellement 1 440 €. Par mois il perdra près de 260 €... soit un taux d'indemnisation de 85 %.

La rémunération horaire est calculée en référence à la durée légale du travail (35 heures), collective ou conventionnelle. Pour les heures effectuées au-delà de la durée de travail applicable, les heures chômées n'ouvrent pas droit au versement de l'indemnité d'activité partielle.

#2.2. ET POUR LES EMPLOYEURS : UNE PRISE EN CHARGE INÉDITE À 100 % LIÉE AU CORONAVIRUS

Spécial Covid-19

L'État va prendre en charge intégralement l'indemnisation faite aux salariés.

En d'autres termes, les entreprises n'auront plus aucun coût à prendre en charge dès lors que le salarié touche moins de 4,5 fois le SMIC (soit 5 500 € nets ou encore 6 900 € bruts). Hors dispositif spécifique Coronavirus, l'employeur avait encore à sa charge :

- un peu moins de 10% de la rémunération des salariés qui étaient au SMIC ;
- jusqu'à 30 % ou plus de la rémunération des salariés qui étaient sur la tranche de 3 à 4,5 SMIC.

Cette mesure exceptionnelle liée à la crise sanitaire vise à soutenir les entreprises dans la crise traversée, mais c'est probablement aussi l'occasion, selon les situations, de négocier des contreparties par exemple :

- une amélioration de l'indemnisation par les entreprises pour diminuer les effets sur le pouvoir d'achat des salariés (le différentiel pris en charge par l'État pourrait être partiellement reversé aux salariés) ;
- des engagements de l'employeur post-crise ;
- etc.



CONSEIL SYNDEX

Demandez à avoir le chiffrage du différentiel que représente cette prise en charge intégrale par l'État. Et selon la situation économique et sociale de votre entreprise, négociez les contreparties les plus adaptées.

#3 QUELS RÔLES POUR LE CSE ?

Dans le cadre de la mise en place de ce dispositif, le rôle du CSE est particulièrement important. En effet, le CSE est **informé et consulté sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise** pour celles de plus de 50 salariés. Cela inclut les conditions d'emploi, la durée du travail, la formation professionnelle, etc.

C'est ainsi que, dans le cas de recours au dispositif d'activité partielle, **le CSE doit être consulté et remettre son avis sur le sujet**. La consultation doit avoir lieu au moins trois jours avant la remise de l'avis (voir procédure spécial Covid-19 p.2).

#3.1. L'INFORMATION-CONSULTATION DU CSE

Certaines informations figurant dans le dossier déposé à la Direccte doivent également vous être transmises et vont

vous aider dans la compréhension de la situation, afin de rendre un avis éclairé et motivé sur les :

- modalités de mise en œuvre de la nouvelle organisation du travail : nombre de salariés concernés, nombres d'heures chômées, réduction ou suspension partielle/ totale d'activité, secteurs concernés, etc. ;
- motifs du recours ;
- période prévisible de sous-activité ;
- engagements pris par l'employeur.

Dans le cas où l'employeur aurait déjà recouru à une période d'activité partielle au cours des 36 derniers mois, des engagements ont dû être pris et ont pu faire l'objet d'un accord d'entreprise ; celui-ci peut aussi être conclu pour encadrer un premier recours. **Ces accords peuvent porter sur le maintien dans l'emploi, des actions spécifiques en termes de formation et de GPEC, la mise en œuvre d'entretiens, des actions visant à rétablir la situation économique, etc.** Les IRP ont dû être consultées préalablement à ces engagements.

L'autorité administrative s'assure du respect des engagements souscrits par l'employeur et peut, en cas de non-respect et sans motif légitime, demander à celui-ci de rembourser les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle sauf si ce remboursement est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.

Vous pouvez également demander d'autres documents :

- simulations d'impacts individuels (assiettes d'indemnisation avec pertes des primes) ;
- simulations d'impacts collectifs avec l'effet de la prise en charge intégrale par l'État de l'indemnisation : quelle baisse de charges cela représente-t-il à l'échelle de l'entreprise ?

#3.2. UNE OCCASION DE NÉGOCIATION

Le recours à l'activité partielle engage une information-consultation du CSE, **mais il n'y a pas de procédure de négociation prévue explicitement**. En revanche, la prise en charge intégrale par l'État dans le cadre du Covid-19 doit conduire à de la transparence sur ce que cela représente comme économies à l'échelle de l'entreprise qui peuvent, selon les situations, légitimer davantage l'ouverture de contreparties sociales. De fait, c'est l'occasion de chercher à négocier tout un ensemble de champs :

- modalités de mise en œuvre de l'activité partielle ;
- indemnités des heures : il est possible de négocier au-delà de la base légale, mais l'indemnisation supplémentaire sera soumise à charges sociales ;
- indemnisation des congés payés : l'acquisition de droits à congés payés en jours reste le même mais, attention, le niveau d'indemnisation des congés est réduit ;
- primes annuelles : rendement, assiduité, 13e mois, exceptionnelles, vacances, etc. La répartition de la participation et de l'intéressement dès lors qu'elle est proportionnelle à la durée de présence du salarié n'est pas pénalisée ;

- gestion des temps partiels, salariés en maladie, salariés absents, etc. ;
- épuisement des congés payés (CP), RTT et repos compensateurs (RC) : il n'est pas obligatoire d'en épuiser les stocks avant de recourir à l'activité partielle, même si la Direccte le recommande ;
- articulation avec la formation : ces périodes d'inactivité peuvent être utilisées à former les salariés, si possible sur des mesures collectives, renforçant leur employabilité. Dans le contexte de la crise sanitaire, ce levier de la formation sera inactivable ;
- engagements de l'employeur, etc.

POINT DE VIGILANCE DES ACCORDS EXISTENT-ILS ?

Des accords encadrant les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle peuvent être conclus au niveau de la branche, des zones géographiques ou des entreprises. Pensez à bien vérifier si de tels accords existent en amont de la consultation et du rendu de votre avis.

En résumé

- Le dispositif est mobilisable dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid-19.
- Durant la période d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu et non rompu.
- L'activité peut être partielle ou totale. Elle est limitée à 1 000 heures et s'applique sur la base de 35 heures.
- Pendant la période d'activité partielle, le salarié touche une indemnisation non soumise à cotisations sociales hormis CSG et CRDS. Elle correspond au minimum à 70% de la rémunération brute horaire et ne peut être inférieure au SMIC.
- **Spécial Covid-19** - L'employeur n'a désormais plus d'indemnisation à sa charge : l'État compense intégralement.
- Pour mettre des salariés en activité partielle, l'employeur doit en demander l'autorisation à la Direccte, après information et avis du CSE.
Spécial Covid-19 - Les procédures sont accélérées et assouplies (régularisation possible des avis postérieurement à la mise en place) dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid-19.
- Le CSE a accès aux documents transmis à la Direccte pour donner son avis.
- Le recours à l'activité partielle peut faire l'objet d'une négociation et la prise en charge intégrale par l'État dans le cadre de la crise sanitaire doit pouvoir y concourir, mais une telle négociation n'est pas explicitement prévue par les textes.



Syndex

22, rue Pajol - CS 30011 - 75876 Paris cedex 18

Tel : 01 44 79 13 00

contact@syndex.fr

Fiches pratiques Syndex

Ont contribué à ce numéro : GS Champ du social

Direction de la publication : O. Laviolette

Crédits photos : J. Baillargeon, Adobe Stock

Mars 2020



www.syndex.fr