

Activité partielle



Sommaire

Introduction.....	4
1..... L'activité partielle, un dispositif strictement encadré que peuvent investir les représentants du personnel	5
1.1. L'activité partielle, une alternative très imparfaite aux PSE.....	5
1.2. Un dispositif collectif imposant la consultation des Instances Représentatives du Personnel (IRP) au préalable ..	5
1.3. Tous les contrats de travail sont éligibles, les contrats de travail sont suspendus et non rompus	6
1.4. Des modalités de prise en charge à assurer, et à négocier	7
1.4.1 Rémunération et traitements du salarié	7
1.4.2. Couverture sociale.....	9
1.4.3. Les jours de congés : un élément pour limiter l'activité partielle, mais à manier avec précaution et mesure afin de veiller sur les conditions de travail et la charge de travail.....	9
1.4.4. Un accès de droit à la formation à assurer	10
En bref.....	11
2..... Accord du 16 octobre 2016 branche des bureaux d'études relatif à l'activité partielle des salariés	12
2.1. Une réaffirmation du caractère collectif du dispositif, dans un cadre visant à limiter au préalable sa mise en œuvre autant que possible.....	12
2.1.1. Un caractère collectif en partie réaffirmé par le rappel aux règles, mais les instances représentatives du personnel ont changé.....	12
2.1.2. Des mesures limitant le recours à l'activité partielle par le biais des congés, mobilisables dans certaines limites	13
2.2. Tous les salariés sont éligibles, selon les conditions légales, à l'exception des salariés en inter-contrats, exclus du dispositif, sauf en cas de fermeture totale de l'entreprise	14
2.3. Les modalités conventionnelles de l'activité partielle	14
2.3.1. L'indemnisation	14
2.3.2. Accès à la formation.....	15
En bref.....	16
3. Une procédure d'activité partielle exceptionnelle pour la crise sanitaire, qui a des conséquences sur l'application de l'accord de 2013	17
3.1. Une procédure transformée, qui s'inscrit dans la perspective d'un recul constant des prérogatives attribuées aux IRP	17
3.1.1. Une procédure décorrélée de la mise en œuvre de la période d'activité partielle	17
3.1.2. Une information spécifique au Covid 2019 : le Plan de continuité de l'activité (PCA), qui n'est pas une obligation légale.....	18
3.1.3. Un cadre légal lié au Covid 2019 en évolution constante, au détriment des salariés : recul des prérogatives des IRP qui devrait encore être aggravé prochainement et risque de discriminations	19
3.2. Tous les salariés sont éligibles, selon les conditions légales y compris les salariés au forfait, à l'exception des salariés en inter-contrats	20
3.3. Les modalités de l'activité partielle	20
3.3.1. L'indemnisation	20
3.3.1. Accès à la formation.....	23
3.3.2. Couverture sociale.....	23
En bref.....	24
Annexe : la rémunération de référence au calcul de l'indemnisation est la même que celle des congés payés.	25

Introduction

Le dispositif d'activité partielle autrefois nommé chômage partiel est loin d'être la panacée. C'est un des dispositifs que le capital met en œuvre pour gérer ses crises. Il le fait quand il a besoin de garder certaines compétences ou quand il sait que le redémarrage de l'activité économique nécessitera des ressources abondantes. Cette situation est rendue possible par le fait que c'est l'Etat, et donc nous, qui prend en charge une partie de la rémunération par le biais d'une indemnisation. Le dispositif ne peut se mettre en place qu'à certaines conditions que nous détaillons dans ce livret.

Si la CGT n'est pas favorable à l'activité partielle, il reste qu'en certains cas et en l'absence de rapport de force, ce dispositif peut être un rempart momentanément à la mise en place d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi. Il est vrai que les entreprises de ces secteurs dépendent essentiellement des orientations stratégiques des entreprises donneurs d'ordre. Pour autant, au regard des évolutions contradictoires de l'ensemble des secteurs de l'économie, les entreprises prestataires de services devraient être en capacité de se diversifier plutôt que de tenter de rafler des segments de marché où les profits sont les plus juteux.

Certes, les crises sectorielles peuvent avoir quelques incidences sur l'activité de certaines entreprises de nos secteurs. Mais ne nous leurrons pas sur leur capacité à rebondir sur le dos des salariés. Les salariés restent la variable d'ajustement aux crises générées par les contradictions même de ce système.

La crise sanitaire que nous connaissons aujourd'hui, ne peut être mise sur le même plan. Il ne s'agit pas ici d'examiner l'incurie gouvernementale face à cette crise, ni même de l'attitude du patronat. On relèvera simplement que la santé des travailleurs est vue au travers du prisme du maintien de l'activité économique. Ce n'est bien entendu pas notre vision de la situation actuelle. Dans l'articulation urgence sanitaire/urgence sociale, nous mettons le travailleur au centre du dispositif. C'est pourquoi, nous estimons que l'activité partielle peut être un dispositif efficace dans la protection efficace de la santé des travailleurs.

Ainsi, comme le télétravail, il doit permettre à tout à chacun d'éviter la contamination... et pire, c'est au regard du manque de matériel adéquat que la solution de l'activité partielle reste la meilleure pour ceux qui ne peuvent faire du télétravail.

Mais cette solution ne doit pas conduire à détourner l'objet de cette disposition notamment en faisant travailler, pendant cette période, les salariés. Ce serait une fraude que nous ne manquerons pas de dénoncer.

Enfin, la bataille à mener dans les entreprises est sans conteste, celle autour de l'indemnité complémentaire qui doit porter l'indemnisation totale à 100% du salaire net que le salarié aurait touché s'il n'avait pas été en activité partielle.

1. L'activité partielle, un dispositif strictement encadré que peuvent investir les représentants du personnel

1.1. L'activité partielle, une alternative très imparfaite aux PSE

L'activité partielle est un dispositif défini par les articles L. 51 22-1 à L. 51 22-5 et R 51 22-1 à L. 51 22-19 ainsi que le document technique de la DGEFP Août 2013-1. Il est issu de la loi LSE de juin 2013, fusionnant le chômage partiel et l'APLD (activité partielle de longue durée).

L'activité partielle est définie comme un outil de prévention des licenciements économiques qui permet de réduire les frais de personnel tout en maintenant les salariés dans l'emploi afin de conserver des compétences, voire de les renforcer lorsque leur entreprise doit faire face à des difficultés économiques conjoncturelles.

Bref, dans un rapport de force défavorable aux salariés, ce dispositif est un moindre mal qui peut éviter des Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) et sécuriser les contrats de travail. Le chômage partiel correspond à une situation dans laquelle le salarié subit une perte de salaire résultant soit de la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement où il est employé, soit de la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué en dessous de la durée légale hebdomadaire de 35 heures.

1.2. Un dispositif collectif imposant la consultation des Instances Représentatives du Personnel (IRP) au préalable

L'activité partielle est une mesure collective. A ce titre, elle ne peut concerner qu'un seul salarié : les conditions prévues doivent revêtir un caractère collectif c'est-à-dire porter sur des groupes de salariés comme un établissement, une activité et doivent être objectivées.

Les circonstances d'éligibilité d'une entreprise au dispositif sont :

- la conjoncture économique,
- des difficultés d'approvisionnement qui seraient extérieures à l'entreprise,
- un sinistre
- ou des événements au caractère exceptionnel relevant du cas de force majeure,
- et une transformation ou modernisation de l'entreprise qui constituerait un frein réel.

L'employeur qui peut démontrer des difficultés et bénéficier de ce dispositif a la possibilité de réduire le nombre d'heures travaillées ou suspendre une activité pendant une durée limitée.

Mais lors de cette procédure, **la direction doit consulter le comité social et économique** pour exposer les motifs du recours, les catégories et activités concernées, le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire dans le cas d'un établissement par exemple etc. ainsi que les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur.

Ainsi, les représentants du personnel ont accès au projet de l'entreprise et doivent pouvoir s'assurer du respect de la définition de critères objectifs pour définir les périodes de congés partiels et les populations à intégrer. Ils peuvent également s'assurer de la réalité d'accès voire de promotion des actions de formation.

Lorsque l'avis est recueilli, il est transmis avec la demande d'autorisation auprès de la DIRECCTE en précisant les motifs de recours à l'activité partielle, la période prévisible de sous-activité et enfin le nombre de salariés concernés. Le dispositif peut être mobilisé pendant 6 mois renouvelables.

La DIRECCTE peut assortir son autorisation de conditions dans le cas où ces conditions sont prévues dans un accord, s'il s'agit du renouvellement d'une demande intervenant moins de 36 mois après la première, ou enfin dans la perspective de renforcer les compétences et l'employabilité des salariés, de préserver l'emploi et d'aider l'entreprise à rétablir sa situation.

Les nouveaux horaires et conditions de l'activité partielle doivent être affichés par l'employeur.

La procédure de demande de l'entreprise : une intervention en deux temps qui ne permet pas de revoir la demande à la hausse

La procédure de droit commun établit que la demande d'autorisation auprès de l'Administration a lieu avant la mise en œuvre de l'activité partielle.

1. La consultation du comité social et économique a lieu avant l'envoi de la demande
2. La demande auprès de l'administration doit faire figurer l'avis du CSE
3. L'administration répond sous 15 jours. Le silence vaut acceptation.

La procédure dérogatoire en cas d'urgence, qui est le cas de la procédure mise en œuvre dans le cadre de la crise sanitaire, prévoit que :

1. la mise en œuvre de l'activité partielle peut avoir lieu dès le constat par l'employeur de difficultés,
2. avec un délai de 30 jours pour envoyer la demande à l'administration,
3. et un délai de 2 mois pour obtenir l'avis du CSE à partir de la date de mise en œuvre de l'activité partielle.

L'administration a 48 heures pour répondre mais se donne la possibilité de contrôle a posteriori. Le risque pour l'employeur est l'obligation de rembourser.

Nous reviendrons sur le sujet de l'allocation versée par l'Etat dans la partie 1.4.

1.3. Tous les contrats de travail sont éligibles, les contrats de travail sont suspendus et non rompus

Bénéficiaires

Les règles sont claires. Sont éligibles :

- **tous les salariés** peuvent être concernés qu'ils soient en **CDI, CDD**, à temps plein ou à temps partiel :
Dans ce cas, le contrat de travail des salariés est suspendu pendant les heures chômées mais pas rompu. **Pour les cadres en convention de forfait**, le décompte est réalisé à la demi-journée ou la

journée, la journée comportant 7 heures. Mais pour cette population, **l'activité partielle n'est possible qu'en cas de fermeture d'un établissement.**

- **les intérimaires** arrivés dans l'entreprise avant la mise en place de l'activité partielle sont concernés par le dispositif d'activité partielle s'ils ne sont pas affectés à une nouvelle mission.
- Les **apprentis** le sont également dans la limite de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient travaillé pendant les heures chômées.

Les incidences de ce dispositif sont que l'activité partielle ne constitue pas une modification du contrat de travail et donc le salarié ne peut la refuser.

Un salarié en situation d'activité partielle ne peut être licencié.

Cas des salariés protégés

Hors cadre spécifique de la crise sanitaire, l'activité partielle constitue, pour le salarié protégé, une modification du contrat de travail qui doit faire l'objet d'une acceptation sa part. En cas de refus, soit le salarié ne sera pas concerné par l'activité partielle, soit une procédure de licenciement économique peut être engagée.

Concernant les heures de délégation, l'activité partielle relève du cas de la suspension du contrat de travail, qui n'a aucune répercussion sur le mandat ni sur le montant du crédit d'heures, quel que soit le motif de suspension du contrat de travail.

Le crédit d'heures est délivré en fonction du mandat et non du temps de travail effectif. Par assimilation, des dispositions de l'article L 3123-14 prévoient expressément l'utilisation du crédit d'heures en dehors des heures de travail à temps partiel. Le cas est étendu au/à la salarié-e bénéficiant de crédit d'heure en chômage partiel (jurisprudence en cas de chômage partiel dit bloqué pendant 4 mois : Cass Soc 10 janvier 1989, n° 86-40350, en cas de chômage technique : Cass Crim 25 mai 1983 n°82-91538).

Sur ce point, il ne faut pas hésiter à utiliser les heures de délégation en tant que de besoin !

1.4. Des modalités de prise en charge à assurer, et à négocier

1.4.1 Rémunération et traitements du salarié

L'activité ou chômage partiel correspond à une situation dans laquelle le salarié subit une perte de salaire résultant soit d'une baisse de ses heures travaillées par la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement, soit une réduction de l'horaire de travail. L'employeur peut réduire le nombre d'heures travaillées mais cela doit donner lieu à une indemnisation des salariés concernés par la perte de salaire, à la date de versement du salaire habituellement.

L'employeur verse au salarié une allocation horaire pour chaque heure indemnisable correspondant **au minimum 70% de la rémunération brute du salarié** (salaire de base + éléments non exceptionnels)¹ qu'il aurait perçu s'il avait travaillé, et **a minima au niveau du SMIC horaire. Elle peut être majorée par l'employeur.**

¹ Cf. Encadré : éléments pris en compte pour établir la rémunération de référence au calcul de l'indemnisation à la fin du livret

Les périodes d'activité partielle sont assimilées à des périodes de travail pour la détermination des droits aux différentes prestations de sécurité sociale et à une retraite complémentaire (articles du code du travail : L 51 22-1, L 51 22-2 et enfin L-51 22-8). L'indemnité n'a pas d'impacts sur la retraite, la couverture maladie et les allocations chômage éventuelles. **En outre, elle reste imposable.**

Financement de l'allocation

Selon l'exemple précédent d'une activité partielle totale sur un mois :

Indemnisation versée : 2030 €.

Pour le cas d'une entreprise dont l'effectif est supérieur à 250 salariés, l'indemnisation de l'Etat est établie à 7,74 € par heure chômée et par salarié soit pour un temps plein : 1 174 €

Indemnisation à la charge de l'entreprise : 856 €

1.4.2. Couverture sociale

Les périodes d'activité partielle ont une incidence sur l'application des régimes de protection sociale complémentaire (notamment, en matière de frais de santé et de prévoyance « lourde » incapacité, invalidité, décès), ne serait-ce que dans la mesure où de nombreux contrats d'assurance prévoient que les cotisations et les prestations sont calculées sur la base du salaire ou de la rémunération soumise à cotisations sociales versée au salarié, rémunérations et cotisations fortement touchées par la suspension du contrat.

Dans les faits, la très grande majorité des organismes assureurs maintient la couverture de prévoyance « lourde » et de frais de santé aux salariés en activité partielle, conformément à une doctrine de la direction de la Sécurité Sociale, qui, dans la circulaire du 30 janvier 2009 (DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009, fiche n°7), établit que le caractère collectif et obligatoire des régimes de protection sociale complémentaire (et donc l'application du traitement social et fiscal de faveur du financement patronal) implique que les garanties soient maintenues en cas de suspension indemnisée du contrat de travail, dont l'activité partielle fait partie (2011).

Mais certaines clauses prévoient une liste limitative des causes de suspension du contrat de travail n'incluant pas l'activité partielle, permettant à l'organisme assureur de s'opposer au maintien des garanties.

1.4.3. Les jours de congés : un élément pour limiter l'activité partielle, mais à manier avec précaution et mesure afin de veiller sur les conditions de travail et la charge de travail

La négociation autour des périodes de prise de congés peut contribuer à limiter ces périodes de chômage partiel. Ce qui est préférable pour les salariés. Mais ce n'est qu'un moyen parmi d'autres.

Sauf accord de branche ou d'entreprise, **après avoir recueilli l'avis du CSE, l'employeur peut fixer la période de prise de congés et/ ou l'ordre des départs.** Toutefois, sans accord d'entreprise, de branche ou circonstances exceptionnelles, l'employeur ne peut pas changer les dates de congés moins d'un mois avant le départ, et doit respecter le droit à un congé simultané pour les salariés mariés ou PACSés.

Enfin, l'employeur doit assurer, concernant le congé principal de 24 jours maximum, 12 jours ouvrables pris obligatoirement en continu, pendant la période du 1er mai au 31 octobre (ou pendant une période fixée

par accord de branche ou d'entreprise). Sous certaines conditions, des jours supplémentaires peuvent être attribués.

Les périodes chômées sont prises en compte pour le décompte des congés payés mais pas pour les jours de réduction du temps de travail sauf ceux définis forfaitairement. Ainsi, pendant la période d'activité partielle, l'acquisition de deux jours et demi ouvrables de congés payés par mois est maintenue, à prendre selon une période de référence.

Le traitement des jours de réduction du temps de travail est différent : ils ne sont pas acquis pendant les périodes d'activité partielle, sauf pour les jours définis forfaitairement. Selon les accords de branche et d'entreprise, les modalités qui encadrent les jours de réduction du temps travail et jours de récupération pour les cadres au forfait ainsi que les jours des comptes épargne temps (CET) peuvent être modifiées unilatéralement.

L'effort ne peut peser uniquement que sur les salariés.

Pour les salariés dont l'activité est suspendue ou dont l'horaire a baissé, les périodes « d'inactivité » ne sont pas des vacances. Et par la suite, ces salariés pourront être fortement mobilisés au moment de la relance avec des périodes de travail intensives. Ils auront besoin de moments pour souffler. La **question de la charge de travail**, peu exposée, doit être prise en compte. Elle doit faire l'objet d'une présentation relativement exhaustive auprès des IRP.

1.4.4. Un accès de droit à la formation à assurer

Les salariés ont la possibilité de bénéficier d'actions de formations pendant les périodes chômées : formations, bilans de compétence, VAE, etc. sur lesquelles les IRP ont la possibilité d'intervenir.

Les représentants du personnel doivent s'assurer que de réels dispositifs sont mis en œuvre : tous les projets expliquent que tout sera fait dans ce sens, étant donné que c'est plus que conseillé pour voir le dossier passer auprès de l'administration. Mais **la réalité de l'accès qui sera déployé et le financement des formations doivent être exposés clairement et discutés avec les IRP**. Des améliorations sont toujours possibles, même en jouant sur les périphériques (prise en charge des frais etc.).

Les salariés en formation perçoivent une indemnité de 100 % de la rémunération nette horaire.



Cette mesure sera inopérante dans le cadre de la crise sanitaire actuelle. Nous y reviendrons dans le chapitre 3.

En bref

L'activité partielle est un dispositif très imparfait : il correspond tout de même à une situation dans laquelle le salarié subit une perte de salaire suite à la baisse de son temps de travail (fermeture temporaire ou bien baisse des horaires de travail).

Mais il permet de sécuriser les contrats de travail dans le rapport de force défavorable aux salariés qui prévaut ces dernières années et qui se détériore encore ces dernières années avec la désintégration par les gouvernements successifs des normes sociales et du code du travail.

Tous les contrats de travail sont concernés, CDI, CDD, apprentis - indemnisation sur la base des heures censées être travaillées -, et les intérimaires s'ils sont déjà en mission dans l'entreprise et qu'ils n'en changent pas au moment de la mise en œuvre de l'activité partielle. Le salarié ne peut refuser la situation d'activité partielle mais il ne peut pas être licencié pendant cette période non plus.

C'est un dispositif collectif, correspondant à des circonstances définies par la loi, et qui doit être mis en œuvre selon des modalités collectives : un salarié seul ne peut être mis en situation d'activité partielle. Elle doit s'appliquer à un établissement, une activité, une équipe, des catégories professionnelles etc. avec des modalités définies collectivement concernant le temps de travail, l'indemnisation ou l'accès à la formation.

Les périodes d'activité partielle sont assimilées à des périodes de travail pour la détermination des droits différentes prestations de Sécurité Sociale à une retraite complémentaire. L'indemnité n'a donc pas d'impact sur la retraite, la couverture maladie et les allocations chômage éventuelles.

L'employeur doit définir au préalable le niveau d'indemnisation : il est obligatoirement au minimum à 70 % de la rémunération brute du salarié et a minima au niveau du SMIC horaire. Il peut être majoré par l'employeur. A nous de l'obtenir !

Selon les cas de figure, étant donné la perte de revenu potentielle pour le salarié, négocier sur les périodes de prise de congés ou bien sur des jours de RTT imposés peut s'avérer plus intéressant que périodes de chômage partiel trop longues. Le revers de la médaille c'est d'imposer à des salariés des congés en étant conscients que ce ne seront pas des vacances. Or, la relance de l'activité conduira probablement à des périodes intensives de travail. Une vigilance accrue doit être de mise sur l'anticipation de la charge de travail de manière générale mais plus particulièrement lorsque les congés auront été mobilisés pour traiter des difficultés de l'entreprise.

Enfin, les salariés en formation pendant la période d'activité partielle perçoivent 100% de la rémunération nette horaire. Et tous les projets présentés à l'administration doivent prévoir ce cas de figure. Dispositif intéressant pour le salarié ! Il faut donc s'assurer de la réalité de l'accès à la formation et du type de formation soutenu dans cette situation.

Au-delà des conditions matérielles de la prise en charge de l'activité partielle, les représentants du personnel ont la possibilité d'intervenir dans le cadre de la procédure d'information-consultation sur tous les sujets : définition des périmètres de mise en activité partielle et de bien s'assurer du caractère collectif des mesures prévues dans le projet, s'assurer de la réalité du taux de prise en charge de l'activité partielle par rapport à la charge de travail, de l'amélioration des modalités de prise en charge.

L'avis du CSE est joint à la demande. Il ne faut pas hésiter à mettre en avant les points litigieux auprès de la direction, qui sera probablement ouverte à prendre en compte les revendications plutôt que de se voir opposer un refus au motif d'une suspicion de travail dissimulé par exemple.

Cette période ne doit pas non plus servir à mettre en place une réorganisation, et encore moins dès lors qu'une partie du financement provient directement des subsides de l'Etat.

2. Accord du 16 octobre 2016 branche des bureaux d'études relatif à l'activité partielle des salariés

En 2013, la branche des bureaux d'études a conclu un accord relatif à l'activité partielle. S'il est imparfait, il a permis de mettre en œuvre des mesures additionnelles plus favorables aux salariés dès lors qu'une demande préalable d'ouverture du dispositif a été déposée auprès l'administration.

Depuis sa conclusion en 2013, nombre d'évolutions législatives et réglementaires ont eu lieu. Pour autant, non dénoncé à date, l'accord demeure en vigueur.

2.1. Une réaffirmation du caractère collectif du dispositif, dans un cadre visant à limiter au préalable sa mise en œuvre autant que possible

Si les dispositifs d'activité partielle sont un moindre mal en comparaison de la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, ils conduisent malgré tout à une baisse de la rémunération des salariés dont une partie des heures de travail est chômée. Dans cette perspective, cet accord vise à la mise en œuvre de dispositions permettant de limiter le recours à l'activité partielle, via les jours de congés.

L'accord fixe d'une certaine manière **un cadre** pour définir et délimiter cette possibilité. Une partie de ces précisions est bien sûr inscrite dans le code du travail. Mais l'accord explicite un certain nombre de points dont l'impossibilité pour l'employeur d'imposer la **prise de jours de RTT** en dehors de son quota sans l'accord du salarié. Il définit **un cadre clair pour les salariés en situation d'inter-contrats**.

Enfin il permet aussi de déployer des mesures plus favorables aux salariés lorsque l'activité partielle est considérée comme nécessaire.

2.1.1. Un caractère collectif en partie réaffirmé par le rappel aux règles, mais les instances représentatives du personnel ont changé

L'accord débute par une présentation de la procédure d'information – consultation à mettre en œuvre dans le cadre d'une demande d'activité partielle (cf. 1.2) et par l'inscription du dispositif dans un cadre collectif. Cette procédure s'appuie sur le fonctionnement des IRP en 2013 et n'intègre donc pas les dispositions relatives au nouveau CSE.

Pour autant, elle établit le respect de la procédure c'est-à-dire la procédure d'information-consultation et le recueil d'avis préalablement au dépôt de la demande auprès de l'administration. Il rappelle également la nécessaire information des représentants du personnel et des salariés concernant les horaires de travail et les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle dans l'entreprise. Ou encore pour la mise en place des mesures visant à limiter le recours à l'activité partielle, à travers le traitement des congés et des jours de RTT.

L'accord liste les obligations de l'employeur, et notamment le caractère collectif de la procédure : les périmètres, activités, établissements et catégories de salariés concernés par la baisse des heures de travail ou par la suspension d'une activité doivent être définis. L'employeur doit indiquer aux salariés les horaires

de travail et les conditions d'indemnisation. Cet accord affirme aussi la nécessité d'informer les sous-traitants.

Bref, s'il est vrai que les Instances Représentatives ont beaucoup évolué depuis que l'accord a été conclu, l'accord rappelle surtout les obligations de l'employeur concernant les procédures à respecter en interne : procédure d'information – consultation, obligation d'information des salariés et des instances.

Mais du fait des évolutions et d'un cadre différent, la mobilisation des SSCT doit donc faire l'objet d'une vigilance accrue. Les conditions de travail ne doivent pas être sacrifiées, les salariés ne sont pas responsables de la situation de l'entreprise. Et dans le secteur des bureaux d'études, cette question n'est pas neutre car elle relève souvent de problématiques de gestion de charge de travail et de temps travaillé, et autour du travail (déplacements).

2.1.2. Des mesures limitant le recours à l'activité partielle par le biais des congés, mobilisables dans certaines limites

Jours de RTT

A titre préventif et sous réserve du respect des accords d'entreprise ou des politiques internes, l'accord encourage l'employeur à mettre en œuvre des dispositions incitant les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés acquis et de leurs journées de RTT.

En cas d'accord d'entreprise sur le temps de travail, les salariés prennent les jours de RTT relevant du quota de l'employeur. **Si l'employeur peut demander au.à la. salarié.e de prendre les jours de RTT dont il.elle peut disposer librement, il ne peut le lui imposer.**

Jours de congés

Les jours de congés payés font l'objet d'un traitement conforme aux dispositions légales (cf. partie 1.4). Après avis du CSE, l'employeur peut définir la période de congés et fixer l'ordre des départs. Il doit toutefois permettre au / à la salarié.e de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum 12 jours ouvrables de congés payés, conformément aux dispositions légales, réglementaires et de l'accord d'entreprise s'il existe.

- Si l'employeur veut fixer la date des congés payés avant la période prévue d'activité partielle, il doit les fixer après consultation des représentants du personnel.
- Après avis favorable des représentants du personnel, s'ils existent, et sur accord des parties, les jours RTT et/ou les congés payés acquis sur la période de référence peuvent être pris par anticipation.
- Le délai d'information du/de la salarié.e de ses dates de départ pourra être de 15 jours calendaires (contre un mois selon le cadre légal) après consultation des délégués du personnel, s'ils existent.



2.2. Tous les salariés sont éligibles, selon les conditions légales, à l'exception des salariés en inter-contrats, exclus du dispositif, sauf en cas de fermeture totale de l'entreprise

Les salariés en CDD ont le droit aux allocations d'activité partielle dans les mêmes conditions que les CDI. Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime de compensation de l'activité partielle, sur la part des heures chômées qui auraient dû être travaillées. Sauf ceux qui sont en situation de suspension de contrat de travail et ne peuvent pas être positionnés en activité partielle.

Il n'est pas possible d'inclure dans la demande d'indemnisation de l'activité partielle les salariés dits en attente de mission, inter-contrat ou inter-chantier et les salariés au forfait jours, sauf fermeture totale de l'entreprise (article 2.4. de l'accord). « Ainsi, lorsqu'un.e salarié.e, dans les 12 mois qui précèdent la demande d'activité partielle a été en attente de mission, inter-contrat ou inter-chantier plus de 30 jours ouvrés ininterrompus, sa situation ne relève pas d'une difficulté économique temporaire de son entreprise mais nécessite un repositionnement mobilisant les dispositifs de formation. »

L'accord stipule donc :

- qu'un salarié en inter-contrat ne peut être en chômage partiel
- qu'un salarié ayant connu une période d'inter-contrat de plus de 30 jours dans les 12 mois qui précède la demande de chômage partiel ne peut être en chômage partiel.

Cela signifie concrètement qu'un salarié qui rencontre souvent et / ou de longues périodes d'inter-contrat doit pouvoir bénéficier de formations pour revenir dans le champ du travail.

L'inter-contrat n'a pas une cause économique.

Enfin, les salariés intérimaires sont éligibles s'ils ont débuté leur mission avant la mise en œuvre de l'activité partielle et s'ils n'ont pas changé de mission.

2.3. Les modalités conventionnelles de l'activité partielle

2.3.1. L'indemnisation

L'accord met en place une indemnisation complémentaire (article 3 de l'accord). Elle ne peut être moins de 50 € pour 151,67 heures de chômage partiel. Le salarié qui réduit ses horaires, a la garantie de percevoir une indemnisation mensuelle au moins égale au Smic.

Allocation prise en charge par l'Etat et l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage

Chaque heure d'activité partielle est indemnisée par l'employeur, dans la limite du contingent annuel d'heures indemnisables (1 000 heures avant la promulgation des ordonnances relatives au Covid-19), à hauteur de 70 % de la rémunération brute horaire. Cette indemnité est majorée à 100% lorsque le salarié choisit de suivre une formation pendant sa période d'activité partielle, suivant les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Indemnisation complémentaire conventionnelle d'activité partielle

Les salariés en activité partielle ont droit à une indemnisation complémentaire conventionnelle, prise en charge par l'employeur. L'assiette de l'indemnisation horaire conventionnelle complémentaire est la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés.

Sauf cas prévoyant un taux de maintien de salaire supérieur, notamment quand il y a une action de formation, la garantie de salaire est déterminée de la manière suivante :

1 ^{er} cas	Salaire brut mensuel < 2000	95% du salaire mensuel
2 ^{ème} cas	Salaire brut ≥2000 Et ≤ PMSS	80% du salaire mensuel
3 ^{ème} cas	Salaire brut >PMSS	75% du salaire brut mensuel

Il est toujours possible d'améliorer l'indemnité, notamment si la part des populations relevant des deux derniers cas est très majoritaire. Mais dans ce cas, elle ne peut être supérieure à ce qu'aurait perçu le salarié si les heures n'avaient pas été chômées.

Calcul de l'indemnisation

Exemple : un salarié aux 35 heures dans une entreprise de 300 salariés percevant un salaire de base de référence de 2 900 € bruts (2 296 € nets), indemnisé au minimum c'est-à-dire à hauteur de 70% de sa rémunération brute de référence pour un mois :

Indemnisation légale brute : $2\,900 \text{ €} \times 70\% = 2\,030 \text{ €}$

Indemnisation conventionnelle brute : $(2\,900 \text{ €} \times 80\%) - 2\,030 \text{ €} = 290 \text{ €}$
Indemnité légale

Soit une indemnité de 2 320 € bruts, 2 167€ nets.

Coût du financement

Selon l'exemple précédent :

Rémunération brute : 2 320 €

Indemnité versée par l'Etat : $151,67 \times 7,74 \text{ €} = 1\,174 \text{ €}$

Coût pour l'employeur : 1 223 €

L'indemnité d'activité partielle étant versée par l'entreprise au titre du contrat de travail bien que suspendu, elle constitue une rémunération au sens de l'article L.242-1 du Code de la Sécurité Sociale. Seules les cotisations sociales ne sont pas dues ; les cotisations liées aux contrats privés d'assurance (prévoyance, frais de santé, retraite supplémentaire) sont dues. **L'accord**

prévoit l'octroi de points gratuits de retraite complémentaire. Enfin, l'entreprise ne peut pas licencier pendant une période équivalente à deux fois la période de formation après la période de chômage partiel.

2.3.2. Accès à la formation

L'accord prévoit et précise plusieurs droits en matière de formation professionnelle (articles 4 et 5). Il établit un accès garanti à la formation. Certains dispositifs ont fortement évolué avec la loi Choisir son avenir professionnel, notamment concernant les mesures favorables à la professionnalisation.

Pour autant, demeure le principe selon lequel tout.e salarié.e positionné.e en activité partielle a droit à la réalisation d'un bilan d'étape professionnel, quelles que soient son expérience professionnelle et son ancienneté dans l'entreprise pour définir le besoin de formation dans la perspective soit d'une

reconversion, soit d'un approfondissement des compétences du/ de la salarié.e. L'objectif est d'accompagner le salarié en vue d'un repositionnement sur le marché du travail.

Ainsi, la prise en charge du financement des formations est assurée via les dispositifs Action Collective Nationale de formation - les périodes de professionnalisation qui bénéficiaient de la prise en charge de 100% des coûts pédagogiques ont disparu avec la loi Choisir son Avenir professionnel et la réforme de la formation initiée en 2018.

La sécurisation des parcours professionnels prévue dans l'accord passe par le recours possible à des prestataires pour accompagner des salarié.e.s : bilan d'étape, cursus de formation et utilisation des dispositifs existants. Le rapport à un prestataire doit permettre le suivi des actions mises en œuvre, à travers l'observation de la réalisation du contrat la prestation.

Enfin, l'accord ouvre la perspective d'une présence des instances dans les bassins d'emploi, ce qui a depuis été déployé. Ce maillage permet d'examiner les problématiques d'emploi en intégrant le niveau des territoires.

En bref

La branche des bureaux d'études est une des rares à avoir conclu un accord relatif à l'activité partielle, en 2013. Deux objectifs principaux à la négociation de cet accord nous ont guidé : limiter le recours à l'activité partielle qui représente certes une sécurisation de l'emploi mais également une baisse de rémunération pour les salariés, et la définition et la délimitation d'un cadre qui offre des dispositions conventionnelles plus favorables.

Il délimite un cadre précis : les salariés en situation d'Inter-contrat ne peuvent être mis en activité partielle. Il établit aussi qu'une consultation du CSE est nécessaire pour imposer les périodes de congés et l'ordre des départs, une possible anticipation des congés ou imposer des congés en amont de la période d'activité partielle.

La recherche de solutions alternatives telles que la mobilisation des jours de congés voire leur anticipation, doit être mise en œuvre mais tout en rappelant que l'employeur ne peut imposer de jours de RTT supplémentaires à son quota sans l'accord du salarié sauf avis contraire du CSE. Reste des jours de congés peuvent être préférables à une baisse de rémunération pour nombre de salariés, même si un équilibre doit être préserver avec la vie personnelle des salariés.

Depuis la négociation de cet accord, un certain nombre des évolutions législatives et réglementaires a eu lieu. Pour autant, il demeure applicable et un certain nombre de points reste avantageux par rapport au code du travail :

- Une indemnité complémentaire conventionnelle financée par l'employeur plus favorable aux bas salaires pour limiter les effets de la baisse de rémunération inhérente à la situation d'activité partielle ; **cette indemnité permet de limiter la baisse de rémunération par voie conventionnelle. Mais elle peut être majorée. A nous de l'obtenir !**
- L'accord prévoit un accès garanti à la formation :
 - o Dès qu'il est mis en activité partielle, le salarié a le droit à la réalisation d'un bilan d'étape professionnelle dans l'idée d'accompagner le salarié en vue d'un repositionnement sur le marché du travail pris en charge.
 - o Les formations sont également prises en charge dès lors qu'elles s'inscrivent dans le cadre des Actions Collectives Nationales de formation.

- Le déploiement en région d'instances plus proches des bassins d'emploi a été réalisé et permet d'offrir des réponses plus fines et déclinées aux besoins selon les bassins d'emploi.
- Enfin, l'entreprise ne peut pas licencier pendant une période équivalente à deux fois la période de formation après la période de chômage partiel.
- Enfin, il prévoit l'octroi de points de retraite supplémentaire gratuits

L'accord n'est pas parfait. Mais il permet de mettre en œuvre des mesures pour retarder la mise en activité partielle, de compenser davantage la baisse de rémunération par rapport au dispositif légal, de garantir des formations aux salariés et d'exclure les salariés en inter-contrats du dispositif d'activité partielle.

Pour autant, des améliorations peuvent encore être apportées : l'indemnisation peut être majorée, les jours de congés pris dans ce cadre peuvent faire l'objet d'octroi de jours supplémentaires après la période de relance de l'activité par exemple. Des actions de formation peuvent aussi être financées par l'employeur.

Un point doit faire l'objet d'une intervention de la CGT : les IRP ont changé depuis la signature de cet accord et les CHSCT ont disparu. Mais ce n'est pas le cas des RPS et autres problématiques de charge de travail. La mobilisation des commissions SSCT doit être assurée. **Les conditions de travail des salariés ne doivent pas être sacrifiées.** Jouer des jours de congé et ainsi des vacances des salariés notamment dans un secteur comme celui des bureaux d'études, où la thématique de la charge de travail n'est pas neutre, est un sujet qui doit faire l'objet d'une extrême vigilance et imposer un suivi régulier et une anticipation de la charge de travail que les commissions doivent se voir présenter régulièrement.

3. Une procédure d'activité partielle exceptionnelle pour la crise sanitaire, qui a des conséquences sur l'application de l'accord de 2013

3.1. Une procédure transformée, qui s'inscrit dans la perspective d'un recul constant des prérogatives attribuées aux IRP

3.1.1. Une procédure décorrélée de la mise en œuvre de la période d'activité partielle

Procédure d'information - consultation

Le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 modifie le dispositif relatif aux demandes d'activité partielle adressées à l'administration à partir du 26 mars 2020, avec rétroactivité au 1^{er} mars 2020. La procédure dérogatoire en cas d'urgence prévoit que :

1. la mise en œuvre de l'activité partielle peut avoir lieu dès le constat par l'employeur de difficultés,
2. Avec un délai de 30 jours pour régulariser / envoyer la demande à l'administration, mentionnant la date de consultation du CSE envisagée.
3. et un délai de 2 mois pour obtenir l'avis du CSE à partir de la date de mise en œuvre de l'activité partielle.

4. La durée du dispositif est portée à 12 mois renouvelables, l'employeur ne pourra percevoir les aides de l'État qu'après avoir obtenu les autorisations des autorités compétentes.

L'administration a 48 heures pour répondre mais se donne la possibilité de contrôle a posteriori. Le risque pour l'employeur est l'obligation de rembourser.

L'accord de 2013 prévoit le bénéfice des mesures dès lors qu'au préalable, la demande a été déposée. Et le cadre légal dérogatoire établi par l'ordonnance du 25 mars 2020 s'impose face à l'accord.

L'obligation de recueillir l'avis du CSE au préalable est donc caduque, comme celle portant sur la modification des dates de congés pour un certain nombre de jours (6).

Jours de congés

L'accord de 2013 relatif à l'activité partielle stipule qu'en cas d'accord d'entreprise sur le temps de travail, les salariés prennent les jours de RTT relevant du quota de l'employeur. Si l'employeur peut demander au.à la. salarié.e de prendre les jours de RTT dont il.elle peut disposer librement, il ne peut le lui imposer.

La crise sanitaire permet aux employeurs, si un accord d'entreprise ou de branche est conclu, d'imposer ou modifier les dates de 6 jours de congés payés maximum dans la période allant jusqu'au 31 décembre 2020. Le délai de prévenance est dans ce cas ramené à 1 jour (délai de 24h, reporté au prochain jour ouvrable s'il s'achève un samedi, dimanche ou jour férié).

Après avis du CSE, l'employeur peut toujours définir la période de congés et fixer l'ordre des départs. Il doit toutefois permettre au (à la) salarié(e) de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum 12 jours ouvrables de congés payés, conformément aux dispositions légales, réglementaires et de l'accord d'entreprise s'il existe. Il pourra être dérogé au droit à congé simultané pour les conjoints et partenaires de PACS.

Modification substantielle du cadre qui s'applique aux salariés protégés

Dans le cadre classique, l'activité partielle constitue une modification du contrat de travail qui doit être accepté par le salarié protégé.

La crise sanitaire impose l'activité partielle aux salariés protégés sans avoir recueilli leur accord, dès lors que tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement ou entité concerné sont intégrés au dispositif.

3.1.2. Une information spécifique au Covid 2019 : le Plan de continuité de l'activité (PCA), qui n'est pas une obligation légale

Le plan de continuité de l'activité (PCA) est défini dans le cadre d'une crise telle que celle de l'épidémie de Covid-19 et doit prévoir :

- la manière dont est maintenue l'activité de l'entreprise, même en mode dégradé ;
- les mesures prises pour protéger la santé et la sécurité des salariés. Le PCA s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise et aux personnes extérieures telles que les prestataires et clients. La mise en place d'un PCA n'est pas une obligation légale mais elle témoigne des efforts de l'employeur à respecter ses obligations concernant la mise en place des mesures protégeant la santé et la sécurité des salariés.
- La consultation du CSE sur le plan de continuité de l'activité doit être l'occasion de s'assurer des mesures de prévention des risques mises en œuvre pour empêcher la transmission du virus,

des mesures organisationnelles pour assurer la continuité de l'activité et de leurs conséquences pour les salariés

Des obligations en matière de santé qui demeurent pour l'employeur

L'employeur doit mettre à jour le DUERP (*Document unique*) et travailler avec les représentants des salariés (*CSE et CSSCT*) et le médecin du travail.

Le droit d'alerte par un membre du CSE ou le droit de retrait demeurent applicable en cas de mesures insuffisantes ou de risques avérés.

3.1.3. Un cadre légal lié au Covid 2019 en évolution constante, au détriment des salariés : recul des prérogatives des IRP qui devrait encore être aggravé prochainement et risque de discriminations

L'ordonnance du 22 avril contient de nouvelles dispositions, applicable dès le 1^{er} mai portant sur l'indemnité, l'assiette de calcul de l'indemnité, le contingent d'heures indemnisables ou encore les règles de mise en activité partielle des salariés que nous vous exposons ci-dessous. Toutefois, concernant les IRP, il est à noter que l'article 9 de cette ordonnance prévoit qu'un prochain décret va adapter les délais de la consultation du CSE (certainement, et une fois de plus de plus, dans un sens moins favorable), lorsque celui est consulté en application de l'article L.2322-8 du code du travail sur les mesures concernant les conditions d'emploi et de travail ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité que l'employeur envisage.

L'article 8 de l'ordonnance du 22 avril 2020 autorise dorénavant l'employeur à placer en activité partielle 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, ou d'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.

Jusqu'à présent, l'employeur ne pouvait le faire que par roulement pour éviter de toujours placer les mêmes salariés en activité partielle en cas de réduction de l'horaire collectif, pour respecter une égalité de traitement entre salariés.

La mise en place cette modalité dérogatoire – qui ouvre la porte à des traitements inéquitables voire discriminatoires - requiert soit la signature d'un accord collectif (entreprise établissement ou, à défaut, branche), soit un document unilatéral ayant recueilli l'avis favorable du CSE.

Cet accord ou ce document unilatéral de l'employeur doit fixer :

- 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 au 2° 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.

3.2. Tous les salariés sont éligibles, selon les conditions légales y compris les salariés au forfait, à l'exception des salariés en inter-contrats

Les salariés en CDD ont le droit aux allocations d'activité partielle dans les mêmes conditions que les CDI. Les salariés intérimaires sont éligibles s'ils ont débuté leur mission avant la mise en œuvre de l'activité partielle et s'ils n'ont pas changé de mission.

Mais les salariés qui sont en situation de suspension de contrat de travail ne peuvent pas être positionnés en activité partielle. Il n'est pas possible d'inclure dans la demande d'indemnisation de l'activité partielle les salariés dits en attente de mission, inter-contrat ou inter-chantier.

Par contre, dans le cadre du nouveau dispositif, les cadres au forfait (heures ou jours) peuvent bénéficier de l'activité partielle au même titre que les salariés soumis à des horaires collectifs

3.3. Les modalités de l'activité partielle

Dans le cas exceptionnel des mesures prises dans le cadre de la crise occasionnée par l'épidémie de COVID-19, l'État augmente sa contribution à hauteur de 100% des indemnités versées dans la limite minimale de 8,04€ par heure chômée et maximale de 4,5 fois le SMIC. Par contre, le levier que pouvait constituer la formation devient inopérant.

Un décret du 16 avril 2020 a précisé les modalités de calcul de leur indemnité d'activité partielle pour une partie des salariés. Un autre décret suivra pour compléter ces éléments, car le cas de certains salariés à qui l'activité partielle a été ouverte n'a pas été traité (assistant maternel, salariés travaillant pour des particuliers employeurs ...). Pour les salariés en forfait heures ou jours, la conversion de leur temps de travail en heure se fait comme suit :

- Une demi-journée non travaillée = 3h30 chômées
- Une journée non travaillée = 7h chômées
- Une semaine non travaillée = 35h chômées

A compter du 1^{er} mai, s'applique l'ordonnance du 22 avril qui détermine de nouvelles dispositions sur le traitement des majorations de l'indemnité et sur le contingent d'heures indemnifiables et composant l'assiette de calcul de l'indemnité.

3.3.1. L'indemnisation

L'allocation représente au moins 70% de la rémunération et a minima au niveau du SMIC.

Le seuil maximum du nombre d'heures pouvant faire l'objet d'une compensation de revenu a été porté de 1 000 heures à 1 607 heures pour la période de crise sanitaire.

La prise en charge par l'État intervient en 2 temps :

- pour les heures chômées entre le 15 mars et le 31 mars, l'allocation est versée à hauteur de 8,04 € par heure chômée ;

- dans un deuxième temps, l'employeur reçoit le complément.

L'article 5 de l'ordonnance du 23 avril prévoit que, lorsque la somme de l'indemnité d'activité partielle complétée par celle versée par l'employeur excède 70 % de 4,5 fois SMIC, la part de cette indemnité complémentaire au-delà de ce seuil est dorénavant soumise aux cotisations sociales et ce, à compter du 1er mai.

Ce texte prévoit aussi de prendre en compte, dans les heures non travaillées indemnifiables, les heures de travail au-delà de la durée légale ou collective du travail, dès lors qu'elles sont prévues par une stipulation conventionnelle ou une stipulation contractuelle, situation qui concerne les conventions de forfait en heures incluant des heures supplémentaires et les accords collectifs - comme celui de la branche HCR - qui prévoient une durée du travail supérieure à 35 heures.

Allocation prise en charge par l'Etat et l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage

Chaque heure d'activité partielle est indemnisée par l'employeur, dans la limite de 1607 heures pendant la période de crise sanitaire,

L'allocation couvre 70 % de la rémunération brute du salarié. Cette allocation est au moins égale au Smic (8,03 €) et est plafonnée à 70 % de la rémunération retenue dans la limite de 4,5 Smic. Elle ne peut pas être supérieure à l'indemnité versée par l'employeur au salarié.

70% de la rémunération brute est compensée via les subsides de l'Etat. Il est donc tout à fait possible d'améliorer nettement le versement d'une indemnité complémentaire en plus de ce qui est prévu au titre de l'indemnité conventionnelle.

L'indemnité n'est pas majorée à 100% lorsque le salarié choisit de suivre une formation.

Indemnisation complémentaire conventionnelle d'activité partielle

Les salariés en activité partielle ont toujours droit à une indemnisation complémentaire conventionnelle, prise en charge par l'employeur et dont l'assiette servant au calcul de l'indemnité demeure inchangée.

1 ^{er} cas	Salaire brut mensuel < 2000	95% du salaire mensuel
2 ^{ème} cas	Salaire brut ≥2000 Et ≤ PMSS	80% du salaire mensuel
3 ^{ème} cas	Salaire brut >PMSS	75% du salaire brut mensuel

Ainsi, restent à la charge de l'employeur l'éventuelle majoration de l'indemnité au-delà de 70% de la rémunération brute, et l'indemnité conventionnelle.

Par ailleurs, l'indemnisation complémentaire (article 3 de l'accord) est maintenue. Pour rappel, elle ne peut être moins de 50€ pour 151,67 h de chômage partiel.

Calcul de l'indemnisation

Exemple : un salarié aux 35 heures dans une entreprise de 300 salariés percevant un salaire de base de référence de 2 900 € bruts (2 296€ nets), indemnisé au minimum c'est-à-dire à hauteur de 70% de sa rémunération brute de référence pour un mois :

Indemnisation légale brute : $2\,900\text{ €} \times 70\% = 2\,030\text{ €}$

Indemnisation conventionnelle brute : $(2\,900\text{ €} \times 80\%) - 2\,030\text{ €} = 290\text{ €}$

Indemnité légale

Soit une indemnité de 2 320 € bruts, 2 167€ nets soit 95% de la rémunération nette en période de travail.

Coût du financement

Rémunération brute : 2 320 €

Indemnité brute versée par l'Etat : 2 320 € - les montants dus au titre de la CSG et la CRDS soit 152,7€ (CSG : 141,3€ et CRDS : 11,4 €) : 2 167,3€

Indemnisation conventionnelle brute : $(2\,900\text{ €} \times 80\%) - 2\,030\text{ €} = 290\text{ €}$

Soit un coût pour l'entreprise de 290 € + 152,7€ (déduite de la rémunération du salarié mais versée par l'employeur) : 442,7 €

Perdure l'octroi de points de retraite complémentaire gratuits prévu par l'accord Bureaux d'études relatif à l'activité partielle de 2013. Là encore, les périodes d'activité partielle sont traitées comme des périodes de chômage et n'ont pas de répercussions sur la couverture santé, la prévoyance ou encore la retraite.

Toutes les garanties liées à la couverture santé sont maintenues pendant la durée de l'activité partielle, sous réserve du paiement des cotisations. La téléconsultation dans le cadre du COVID-19 sera remboursée par la complémentaire santé comme une consultation classique chez le médecin traitant.

3.3.1. Accès à la formation

L'application de l'accord demeure en termes de formation et plus particulièrement l'accès garanti à la formation dont le principe selon lequel tout.e salarié.e positionné.e en activité partielle a droit à la réalisation d'un bilan d'étape professionnel.

Mais la règle selon laquelle les salariés en formation perçoivent une indemnité de 100 % de la rémunération nette horaire n'est pas opérante. La formation n'est plus un levier concernant le niveau de rémunération (ordonnance 2020 346).

Pendant la période d'activité partielle, le coût pédagogique sera pris en charge par l'Etat à 100% dans la limite de 1 500 € via le FNE qui délimite le champ des formations éligibles. Au-delà de ce montant, c'est une commission qui statuera.

Ainsi, très concrètement, disparaît tout avantage du recours au CPF pour se former malgré la période et surtout malgré la crise attendue : pas de maintien de la rémunération et financement insuffisant des coûts pédagogiques, entraînant de potentiels frais pour les salariés qui pourraient ne pas être pris en charge à 100%. Si les formations peuvent être négociées avec l'employeur, le fait qu'un salarié basculant en formation durant un CPF entraînerait le paiement par l'employeur de la rémunération du salarié sans subsides de l'Etat entraînera en toute probabilité le refus de celui-ci de favoriser ces actions.

Les dispositions sur la formation professionnelle de l'ordonnance 2020 346 conduisent concrètement à rendre inopérantes les mesures favorables contenues dans l'accord Bureaux d'études.

3.3.2. Couverture sociale

Pour rappel, la doctrine de la direction de la sécurité sociale figurant dans la circulaire du 30 janvier 2009 (DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009, fiche n°7), établit que le caractère collectif et obligatoire des régimes de protection sociale complémentaire (et donc l'application du traitement social et fiscal de faveur du financement patronal) implique que les garanties soient maintenues en cas de suspension indemnisée du contrat de travail, dont l'activité partielle fait partie (2011).

Le maintien des garanties liées à la couverture sociale est prévu dans l'accord relatif à l'activité partielle des bureaux d'études, comme l'octroi de points de retraite complémentaire gratuit.

Depuis l'Institut de Prévoyance présent au niveau de la branche a précisé que toutes les garanties liées à la couverture santé sont maintenues pendant la durée de l'activité partielle, sous réserve du paiement des cotisations. La téléconsultation dans le cadre du COVID-19 sera remboursée par la complémentaire santé comme une consultation classique chez le médecin traitant.

En bref

La crise sanitaire a conduit à la mise en œuvre de mesures exceptionnelles par le gouvernement, surtout d'ordre économique qui ont cherché à faciliter l'accès au dispositif d'activité partielle, à l'étendre, à assurer le financement des entreprises, et à travers ces mesures, limiter dans un premier temps les dégâts sur l'emploi. Les périodes d'activité partielle sont étendues à 12 mois maximum renouvelables et le contingent d'heures indemnisables à 1607 heures soit un équivalent temps plein.

L'État prend en charge l'intégralité de l'indemnité versée aux salariés à hauteur de 70 % de la rémunération brute du salarié et a minima au niveau du SMIC. Cette prise en charge est plafonnée à 4,5 fois le SMIC. Cela signifie concrètement que les employeurs ne financent que très peu, avec ce nouveau cadre législatif : seules l'indemnité complémentaire et la couverture sociale restent à sa charge. La majoration de l'indemnité à 100% de la rémunération nette n'est donc clairement pas un objectif irréaliste.

L'ordonnance du 25 mars 2020 permet, en cas d'accord d'entreprise ou de branche d'imposer aux salariés six jours de congé avec un délai de prévenance d'un jour. Et il peut être dérogé au droit aux congés simultanés pour les conjoints. Si poser des jours de congés peut être plus favorable dans certains cas aux salariés du fait de la baisse de rémunération inhérente à la situation de chômage partiel, il ne peut être le seul levier.

Dans la branche des bureaux d'études, nombre d'entreprises disposent d'accords spécifiques sur les jours de RTT prévoyant des circonstances exceptionnelles permettant à l'employeur de disposer d'un quota plus important de jours à sa main. Or, la reprise qui va suivre la période de déconfinement va probablement entraîner des périodes de travail intensives qui conduiront au besoin des salariés de pouvoir souffler. Le nombre de jours imposé, le suivi et l'anticipation de la charge sont de réels enjeux.

Parallèlement, l'accès à la formation est transformé et pour être clair : le levier de la formation devient inopérant. La prise en charge des coûts pédagogiques à 100% est plafonnée à 1 500 € dans le cadre du FNE, ce qui réduit fortement le choix possible de formations. En outre, la majoration de l'indemnité en cas de formation est supprimée. Cumulés, ces deux facteurs peuvent représenter une charge financière pour le salarié en formation en comparaison de la situation d'activité partielle classique. En outre, dans ce cas de figure, il n'y a aucun intérêt à mobiliser un CPF non financé à 100% et impliquant un financement de la rémunération par l'employeur qui dans cette perspective, ne facilitera probablement pas le financement de ce type d'initiatives sans subsides de l'État.

Mais surtout, les mesures exceptionnelles vont plus loin encore dans le recul des prérogatives des instances représentatives du personnel : plus besoin de consulter les instances sur le recours au dispositif d'activité partielle en réalité, l'avis ne peut plus porter que sur une partie du projet et les modalités, même si ces dernières sont déjà fortement cadrées par les ordonnances publiées pour faire face à la crise sanitaire. Quelle réelle possibilité de la part des instances de s'assurer du caractère collectif et des périmètres définis ? Quelle possibilité d'intervenir sur la mise en activité partielle et le suivi de la charge de travail ? Aucune.

Comment sont assurées les conditions à l'exercice des mandats ? Aucun élément n'est précisé si ce n'est le cadre légal et réglementaire classique. Mais dans ce cas de figure, comment peuvent s'exercer les prérogatives liées au respect des conditions de travail et au suivi de la charge de travail ?

Seul élément mis en avant par l'État, le Plan de Continuité d'Activité sur lequel les pouvoirs publics font des suggestions qui n'ont aucun caractère obligatoire. Les obligations de l'employeur concernant la santé des travailleurs sont remises en question par le gouvernement via la DGT. L'employeur ne serait plus astreint à une obligation de résultats mais seulement de moyens. Cette interprétation doit être combattue y compris devant les juridictions compétentes. Les articles portant sur le droit d'alerte et le droit de retrait demeurent et doivent être mobilisés chaque fois que nécessaire, comme les commissions SSCT dont la tenue doit être imposée si nécessaire à l'employeur face au Covid 19, mais également pour s'assurer des conditions de travail et, le cas échéant de fraude potentielle. Un salarié en activité partielle ou en congés n'a pas à travailler même s'il reste confiné.

Annexe : la rémunération de référence au calcul de l'indemnisation est la même que celle des congés payés.

Les éléments de rémunération à prendre en compte sont les suivants :

- Salaire de base
- Majoration pour heures supplémentaires
- Majoration pour travail de nuit
- Heures de recherche d'emploi
- Heures de casse-croûte
- Heures de délégation
- Congés de naissance
- Evénements familiaux
- Salaires versés aux stagiaires en formation continue
- Salaire des jours fériés, des jours acquis au titre de la RTT et plus généralement le salaire correspondant à des périodes de repos ou d'inactivités assimilées à un temps de travail (à l'exception des congés payés par la Caisse, maternité et adoption, accident du travail ou maladie professionnelle)
- Primes de rendement, à la production et de productivité liée aux résultats personnels du salarié sauf si elles sont versées annuellement et qu'elles ne sont pas attribuées régulièrement
- Primes annuelles et primes exceptionnelles calculées en pourcentage du salaire définies sur les périodes de travail
- Primes d'assiduité conventionnelles si elles ne sont pas versées annuellement
- Primes d'ancienneté
- Primes de responsabilité
- Primes de fidélité
- Primes pour travaux incommodes, pénibles, insalubres ne compensant pas un risque exceptionnel
- Primes de non-accident
- Indemnités représentatives de frais qui sont de nature d'un élément de salaire cotisable et imposable, non destiné à couvrir des frais réellement exposés
- Primes d'expatriation ou de dépaysement compensant les désagréments de l'éloignement
- Indemnités d'astreinte
- Indemnités de jour férié et dimanche travaillés
- Indemnités destinées à compenser la précarité d'emploi
- Primes d'équipe ne compensant aucun risque exceptionnel ou remboursement de frais
- Indemnités de repos compensateur légal ou conventionnel
- Avantages en nature sauf si le salarié continue à en bénéficier pendant son congé
- Indemnités de préavis effectué et non effectué
- Remboursement de frais excédant les dépenses engagées
- Contribution employeur pour les chèques vacances
- Chèques déjeuner au-delà de la part défiscalisable

Par contre, sont à exclure de l'assiette de calcul tous les éléments qui ne sont pas affectés par l'absence du salarié

- Tous les éléments de rémunération dont le versement ou le montant n'est pas affecté par l'absence du salarié pendant ses congés (primes et gratifications versées globalement couvrant l'ensemble de l'année) : 13^{ème} mois, pourcentage sur le chiffre d'affaires, primes de récompense, primes d'assiduité et de rendement, primes forfaitaires, primes exceptionnelles, primes de vacances
- Primes d'intéressement et de participation aux résultats de l'entreprise (ordonnance du 17/08/1967)
- Primes d'intéressement ou de participation (ordonnance du 21/10/1986 et décret du 17/07/1987)
- Primes de sujétion compensant un risque ou préjudice exceptionnel : prime pour inconvénient d'horaire, prime de salissure
- Remboursement de frais professionnels réellement exposés qui ont disparu pendant la période de congé, prime de panier, prime de transport à caractère forfaitaire
- Complément versé par l'employeur en cas d'arrêt pour accident du travail, maladie professionnelle, maladie
- Tous les éléments qui n'ont pas le caractère de rémunération : prime à caractère exceptionnel et bénévole, remise notamment à l'occasion d'un événement familial, d'une distinction honorifique
- Complément versé par l'employeur en cas d'arrêt pour accident du travail, maladie professionnelle, maladie
- Indemnités de chômage partiel
- Indemnités ayant le caractère de prestations sociales
- Indemnités de déplacement
- Indemnités de licenciement et de départ à la retraite dans la limite de la convention collective
- Rémunération du mandat social des gérants, PDG
- Primes d'assurance-vie
- Primes versées dans le cadre de la participation à des régimes de retraite et/ou de prévoyance
- Jetons de présence
- Appointements des VRP justifiant du statut de VRP et titulaires de la carte
- Avantages en nature dont le salarié continue de bénéficier pendant son congé



Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Case 421 – 263, rue de Paris – 93514 MONTREUIL Cedex
Tél : 01 55 82 89 41 – Fax : 01 55 82 89 42
E-Mail : fsetud@cgt.fr – Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr