

Mise à jour des ordonnances, décrets
et réponses du ministère du Travail depuis
le 25 mars jusqu'au 22 avril

L'activité partielle : comment vous en saisir, quels effets pour les salarié·e·s 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 salarié·e·s 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 ? Quelle·s sont les salarié·e·s concerné·e·s ? Pour quels effets sur la rémunération ? Quels rôles pour vous en tant que représentant·e·s des salarié·e·s ? 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). 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 salarié·e·s. 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.

Aucun changement n'a été porté par le législateur dans le cadre du Covid-19. Le gouvernement a néanmoins précisé que le dispositif pouvait être mis en place dans le cas des :

- entreprises fermées par arrêté (liste disponible sur le site de [Legifrance](https://www.legifrance.gouv.fr/)) ;

- baisses d'activité ou difficultés d'approvisionnement ;
- impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salarié-e-s (télétravail, gestes barrières, etc.) pour l'ensemble des salariés.

L'activité partielle est une mesure collective qui ne peut, sur le principe, concerner qu'un-e seule salarié-e.

Spécial Covid-19 Toutefois, l'ordonnance du 22 avril permet désormais une individualisation de l'activité partielle lorsqu'elle est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité et à condition d'un accord collectif sur le sujet (d'entreprise ou de branche) ou de la remise d'un avis favorable du CSE.

Les salarié-e-s restent lié-e-s 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 à une réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué. **Les salarié-e-s 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 inférieure au SMIC et s'établit au minimum à 70% de la rémunération brute horaire (hors primes annuelles et collectives) et peut être augmentée par l'employeur hors dispositions spécifiques d'un accord de branche (voir point de vigilance p. 4).

Spécial Covid-19 Les salarié-e-s en formation percevront désormais une indemnité alignée à 70% de la rémunération brute horaire, pendant les heures de formation. Jusqu'à présent, le temps de formation était indemnisé à hauteur de 100% : c'est l'ordonnance du 27 mars qui modifie ce point pour les formations acceptées après la publication de l'ordonnance.

La mise en place de ce dispositif est limité à :

- une **période maximale de 12 mois** (six mois avant le décret) renouvelable sous conditions d'engagements de l'employeur ;
- une **durée de 1 607 heures par an et par salarié-e** (1 000 h hors mesures spécial Covid-19). Cette limite ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels.

Jusqu'au 31 décembre 2020, l'autorité administrative dispose de 2 jours maximum (15 jours avant le décret Covid) pour instruire la demande ; délai d'acceptation exprès ou tacite.

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 — et l'avis du CSE — à régulariser sous 2 mois à compter du dépôt à la Direccte. L'employeur doit néanmoins ouvrir la procédure de consultation dès le début du projet et communiquer les informations associées au CSE.

#2 MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE

#2.1. IMPACTS SUR LES RÉMUNÉRATIONS DES SALARIÉ-E-S CONCERNÉ-E-S

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

- salarié-e-s sous contrat CDI ou CDD à temps plein ou à temps partiel ;
- apprenti-e-s titulaires d'un contrat de travail ;
- salarié-e-s au forfait hebdomadaire ou mensuel ;
- **salarié-e-s au forfait en jours ou en heures**, non seulement en cas de fermeture de l'établissement, mais **depuis le décret, également en cas de réduction de l'horaire de travail.**

Certaines catégories de salarié-e-s devront faire l'objet d'une attention particulière :

- les VRP et salarié-e-s 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, le refus individuel de passer en activité partielle peut justifier une sanction disciplinaire allant jusqu'au licenciement pour faute grave.

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 la 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. Pour un salarié rémunéré, par exemple, à 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 %.

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 complémentaire, la couverture maladie, les allocations chômage éventuelles ; elle reste imposable fiscalement.



POINT DE VIGILANCE

L'assiette d'indemnisation ne comprend pas toutes les primes. Pour être intégrées dans l'assiette d'indemnisation, la prime doit répondre aux trois critères cumulatifs suivants :

- constituer un caractère obligatoire pour l'employeur ;
- constituer la contrepartie du travail ;
- rémunérer une période effectivement travaillée (versements en dehors des périodes de congés).

Sont ainsi exclus en principe, parce que ne répondant pas à l'ensemble des trois critères, les primes comme le 13^e mois, les variables annuelles à la discrétion de l'employeur, primes de vacances, l'intéressement, ou encore les remboursements de frais professionnels.

En revanche et par exemple, les primes mensuelles liées au travail y compris les commissions, ancienneté (sauf si versée y compris pendant les congés), primes liées aux conditions de travail, etc. font partie de l'assiette de calcul pour l'indemnisation (assiette identique à celle servant de base de calcul pour les congés payés).

Une exception à ce principe concerne les heures supplémentaires. Le Questions-Réponses du Gouvernement du 10 avril les exclut de l'assiette d'indemnisation. L'ordonnance du 22 avril prévoit finalement l'intégration des heures supplémentaires structurelles : salariés au forfait incluant des heures supplémentaires et salariés dont la durée contractuelle de travail est supérieure à 35h.

La rémunération horaire est calculée en référence à la durée légale du travail (35 heures), collective ou conventionnelle, sauf dans le cas des heures supplémentaires structurelles (Cf ci dessus), qui elles, ouvrent 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 salarié-e-s sur la base légale. En d'autres termes, les entreprises n'auront plus aucun coût à prendre en charge dès lors que le ou la salarié-e 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 salarié-e-s qui étaient au SMIC ;
- jusqu'à 30 % ou plus de la rémunération des salarié-e-s 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, selon les situations, probablement aussi l'occasion de négocier des contreparties sociales, et ce d'autant que l'exonération des charges sociales en cas de complément de l'indemnité par l'employeur est désormais confirmée par l'URSAFF dans la limite de 3,15 fois la valeur horaire du SMIC (limite d'exonération effective à partir du 1^{er} mai).



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 à la situation des salarié-e-s et de l'entreprise (cf. point #3.3 suivant).

#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 salarié-e-s. Cela inclut les conditions d'emploi, la durée du travail, la formation professionnelle, etc.

C'est ainsi que, dans le cas du recours au dispositif d'activité partielle, **le CSE doit être consulté et remettre son avis sur le sujet** (voir assouplissement de la procédure spéciale Covid-19 au point #1 précédent).

#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 des nouvelles organisations du travail : nombre de salarié-e-s concerné-e-s, nombres d'heures chômées, réduction ou suspension partielle/totale d'activité, secteurs/services/activités concernés, etc. ;
- motifs du recours ;
- période prévisible de sous-activité ;
- engagements pris par l'employeur (dès lors que l'employeur a déjà recouru à ce dispositif au cours des 36 derniers mois).

En cas d'information-consultation du CSE sur un projet d'individualisation de l'activité partielle, vous pouvez demander communication notamment des :

- **compétences identifiées comme nécessaires** au maintien ou la reprise d'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;
- **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.

Vous devez pouvoir disposer par ailleurs :

- du plan de prévention ou du plan de continuité d'activité (PCA) ou de tout document détaillant les mesures de prévention mises en place dans le cadre de cette crise sanitaire (mesures barrières, modalités d'organisation permettant de préserver la santé des salariés, etc.) ;
- du DUER (document unique d'évaluation des risques) actualisé.

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. MANDATS ET ACTIVITÉ PARTIELLE

Spécial Covid-19

Depuis l'ordonnance du 22 avril, si les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est rattaché le salarié protégé, ne sont pas affectés dans la même mesure, l'intéressé retrouve son droit de refuser le passage en activité partielle (l'ordonnance du 27 mars avait retiré la nécessité de recueillir l'accord du salarié protégé). Cette disposition fait directement écho au principe d'individualisation de la mise en activité partielle.

Les heures de délégation dépendent du mandat et non du temps de travail. Aussi, l'activité partielle n'a pas d'impact ni sur le bénéfice de ces heures ni sur la capacité des IRP – même en activité partielle – à pénétrer dans l'entreprise lorsqu'une partie des salarié-e-s y travaillent encore.

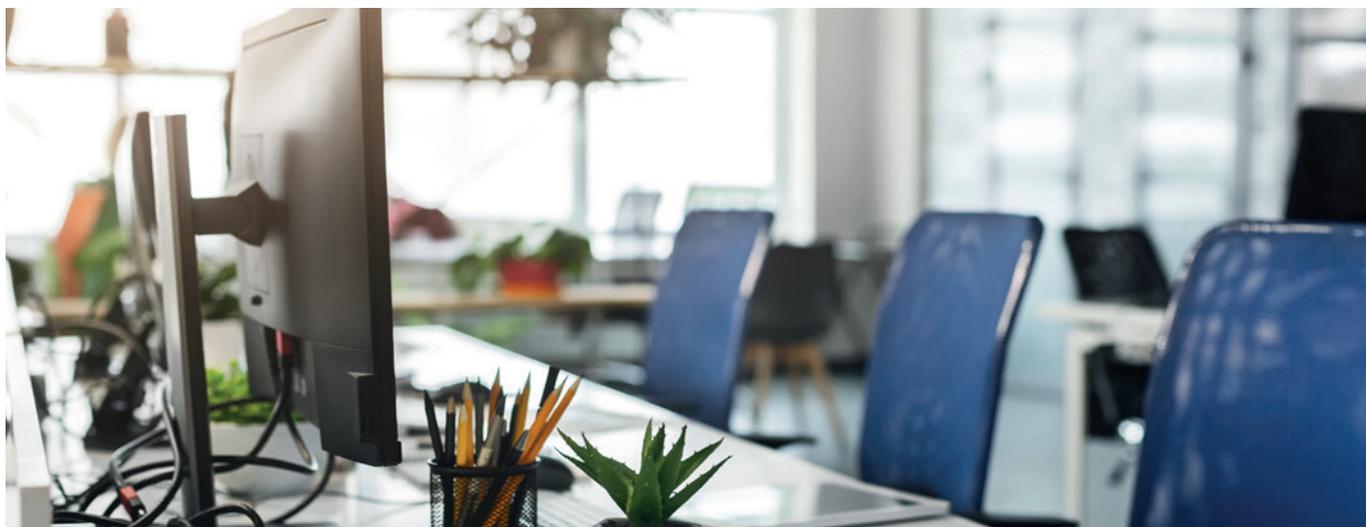
#3.3. UNE OCCASION DE NÉGOCIATION

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 ;
- neutraliser tout ou partie de l'impact de la période d'activité partielle sur les primes annuelles : 13^e mois, intéressement / participation, etc. ;
- gestion des temps partiels, salarié-e-s en maladie, salarié-e-s absent-e-s, etc. ;
- usage des congés payés, RTT, repos compensateurs : il n'est pas obligatoire d'y recourir avant la mise en activité partielle, même si la Direccte le recommande ; en outre, une ordonnance porte justement sur l'aménagement des règles applicables aux congés (cf. point #4 suivant) ;

POINT DE VIGILANCE : DES ACCORDS EXISTENT-ILS ?

Des accords encadrant les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle ou encore l'indemnisation des salariés (exemple : une indemnisation plus favorable dans la convention collective Syntec définie par tranche de salaire ; dans la métallurgie, maintien de 100% du salaire pour les cadres au forfait jours) 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.



- articulation avec la formation : ces périodes d'inactivité peuvent être utilisées à former les salarié-e-s, si possible sur des mesures collectives, renforçant leur employabilité. Dans le contexte de la crise sanitaire, ce levier de la formation ne pourra s'envisager que sur des modules à distance ;
- engagements de l'employeur, etc.

#4. ORDONNANCE SUR LES CONGÉS PAYÉS ET LES JOURS DE REPOS

Cette ordonnance permet, sous certaines conditions, de déroger aux dispositions légales, conventionnelles et aux accords d'entreprise. **Ces dispositifs peuvent s'appliquer en amont, pendant ou après une mise en activité partielle.**

#4.1. IMPOSITION OU MODIFICATION DES DATES DE CONGÉS PAYÉS SOUS RÉSERVE D'UN ACCORD

Sous réserve d'un accord d'entreprise ou de branche, l'employeur peut imposer ou modifier la prise de congés dans la limite de 6 jours ouvrables en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

L'accord peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du ou de la salarié-e et

à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoint-e-s ou des partenaires liés par un PACS travaillant dans son entreprise. La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

#4.2. IMPOSITION OU MODIFICATION DES AUTRES JOURS DE REPOS, SANS ACCORD, JUSQU'À 10 JOURS

L'employeur peut imposer ou modifier la prise de jours de RTT, repos conventionnels, repos des salarié-e-s au forfait jours, et les jours disponibles sur le CET (compte épargne temps) dans la limite cumulée de 10 jours.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

Ces dispositions demeurent néanmoins conditionnées à ce que « l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 ». Si la nature même des critères pour en juger ne sont pas précisés dans le texte, les représentant-e-s des salarié-e-s doivent rester vigilant-e-s à ce que ce cadre soit bien établi.

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'inactivité peut être partielle ou totale. Sa durée maximum a été portée à 1 607 heures par an et par salarié-e 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 dans la limite de 3,15 fois la valeur horaire du SMIC. L'indemnisation 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 sur la base légale.
- 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.
- **Spécial Covid-19** - L'employeur peut, sous des conditions particulières à chaque repos et dans certaines limites, imposer ou modifier des dates de congés payés ou d'autres jours de repos.

SYNDEX RESTE À VOTRE ÉCOUTE

Pendant toute la crise sanitaire, nous continuons de vous accompagner !

Pour nous joindre : contact@syndex.fr / 01 44 79 13 00

Syndex AQUITAINE

05 56 89 82 59

Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN

04 73 98 53 24

Syndex BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

03 81 47 71 80

Syndex BRETAGNE

Rennes - Tél. : 02 99 87 16 87

Quimper - Tél. : 02 98 53 35 93

Syndex CENTRE

06 17 62 53 76

Syndex GRAND-EST

Villers-lès-Nancy - Tél. : 03 83 44 72 61

Strasbourg - Tél. : 03 88 79 20 10

Syndex HAUTS-DE-FRANCE

03 20 34 01 01

Syndex ÎLE-DE-FRANCE

01 44 79 13 00

Syndex NORMANDIE

02 14 99 50 50

Syndex OCCITANIE MÉDITERRANÉE

04 67 10 49 90

Syndex OCCITANIE PYRÉNÉES

05 61 12 67 20

Syndex PAYS-DE-LA-LOIRE-POITOU-CHARENTES

Avrillé - Tél. : 02 41 68 91 70

Nantes - Tél. : 02 40 72 82 40

Syndex PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

04 42 93 73 53

Syndex RHÔNE-ALPES

04 72 56 22 90

CHSCT/SSCT

01 44 79 15 20

NOUVELLE-CALÉDONIE

+33 6 70 88 64 30

RÉUNION

+33 6 01 97 45 57



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

Mai 2020



www.syndex.fr