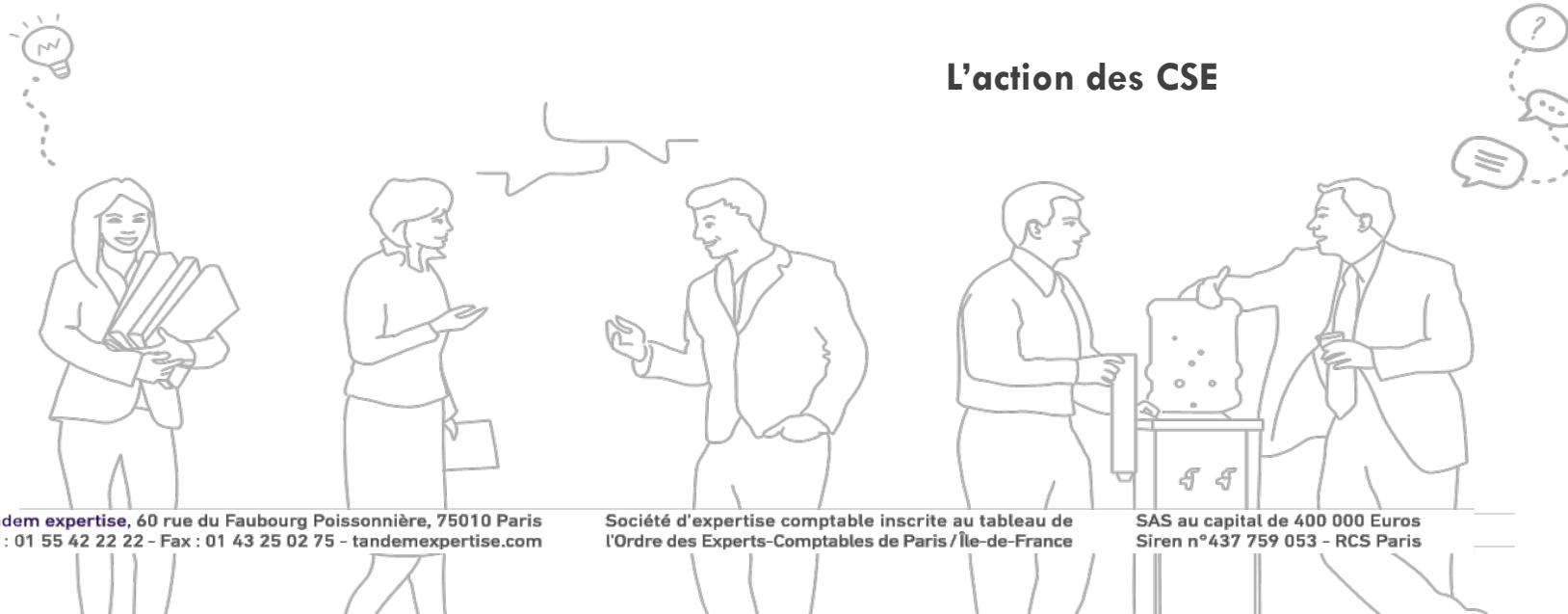


ACTIVITÉ PARTIELLE DANS LE CONTEXTE DU COVID-19

L'action des CSE



LE CSE JOUE UN RÔLE PARTICULIÈREMENT IMPORTANT DANS CETTE SITUATION DE CRISE SANITAIRE (1/2)

- Afin de prévenir les difficultés auxquelles pourront avoir à faire face les entreprises, plusieurs mesures sont annoncées par le gouvernement, dont la mise en place du chômage partiel. À l'heure actuelle, le gouvernement a annoncé le renforcement du dispositif avec une simplification des démarches

- Ainsi, quatre situations sont susceptibles d'ouvrir droit au chômage partiel pour les salariés:
 1. Les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus ou placés en quarantaine rendant ainsi impossible la poursuite de l'activité ;
 2. Les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie ;
 3. Les transports en commun sont suspendus par décision administrative empêchant les salariés de se rendre sur leur lieu de travail ;
 4. L'épidémie entraîne une baisse d'activité entraînant des difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes, etc.

LE CSE JOUE UN RÔLE PARTICULIÈREMENT IMPORTANT DANS CETTE SITUATION DE CRISE SANITAIRE (2/2)

- Toutes les entreprises dont l'activité est réduite du fait du coronavirus et notamment celles (restaurants, cafés, magasins, etc.) qui font l'objet d'une obligation de fermeture en application de l'arrêté du 15 mars 2020 sont éligibles au dispositif d'activité partielle. Les entreprises disposent d'un délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif. Initialement la demande devait être faite dans les 48h précédant la demande.
 - Toutes les demandes sont à déposer sur le portail : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/>
- Les entreprises pourront également obtenir un échelonnement de paiements de leurs cotisations et la remise des majorations et pénalités de retard sur les périodes ciblées. Elles doivent pour cela contacter leur Urssaf.
- Enfin, le coronavirus constituera un cas de force majeure pour les entreprises pour tous les marchés publics de l'Etat en cas de retard de livraison.

LES ÉTAPES DE LA PROCÉDURE AMÉNAGÉES AU VU DU CONTEXTE EXCEPTIONNEL (1/2)

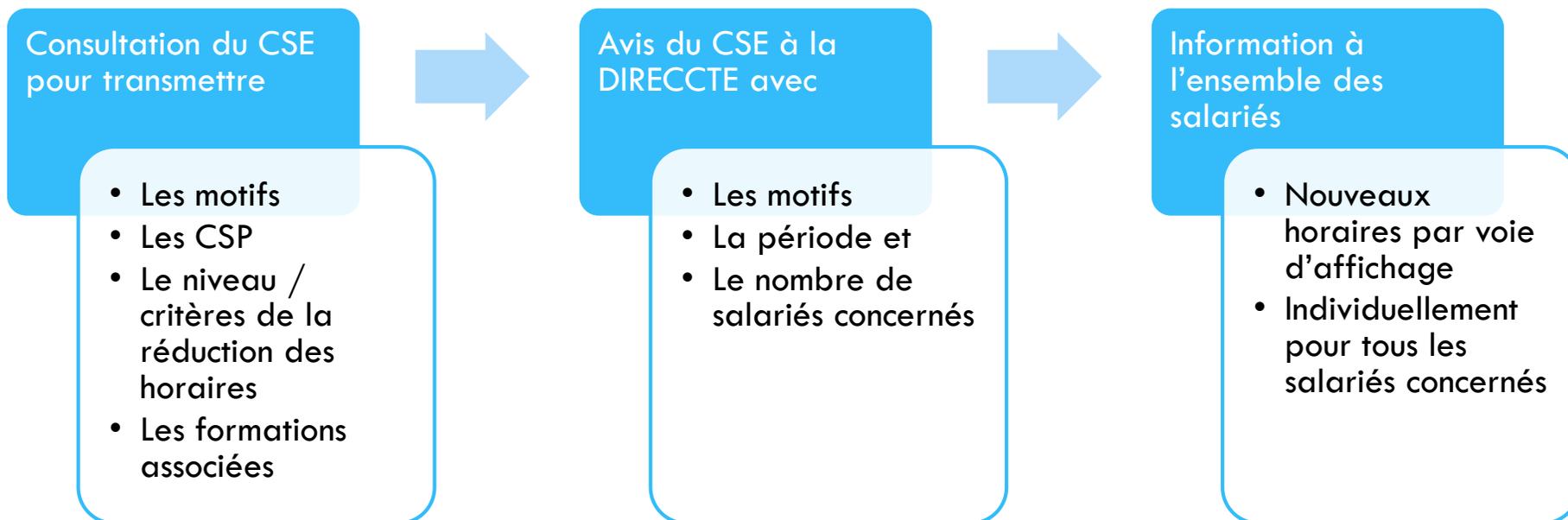
- Initialement, la direction devait (doit si la situation le permet encore) consulter les élus et recueillir leur avis en amont de la demande de chômage partiel. Pour cela, elle doit transmettre :
 - les motifs de recours à l'activité partielle ;
 - les catégories professionnelles et les activités concernées ;
 - le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire (soit une réduction de la durée habituelle de temps de travail de l'établissement, soit une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement)
 - les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur.

- ➔ En cas de confinement, la consultation du CSE pourrait avoir lieu par visioconférence car cela ne relève pas d'un vote à bulletins secrets. Si les outils techniques ne le permettent pas, la consultation du CSE pourra être faite a posteriori.

- Selon la faisabilité de la consultation du CSE en amont, l'avis du CSE est alors transmis à la Direccte puis au préfet pour autorisation (qui permettra à l'employeur d'obtenir des indemnités). En plus de l'avis du CSE, la direction devra adresser sa demande en précisant :
 - les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
 - la période prévisible de sous-activité ;
 - le nombre de salariés concernés.

LES ÉTAPES DE LA PROCÉDURE AMÉNAGÉES AU VU DU CONTEXTE EXCEPTIONNEL (2/2)

- La décision sera notifiée à l'employeur dans un délai de 48h (initialement 15 jours). La décision de refus doit être motivée. Une fois l'autorisation administrative obtenue, qu'elle soit expresse ou tacite, l'employeur peut réduire ou suspendre son activité et mettre ses salariés en chômage technique.
- La direction doit alors informer l'ensemble des salariés des nouveaux horaires résultant de l'activité partielle par voie d'affichage et informer individuellement tous les salariés touchés par l'activité partielle.
- À savoir, l'autorisation d'activité partielle n'est accordée que pour une durée maximale de 6 mois renouvelables.



QUE SE PASSE T'IL POUR LE SALARIÉ ? (1 / 2)

- Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur à l'échéance habituelle de la paie, correspondant à **70 %** de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés ou **100 % de la rémunération net horaire s'il est en formation pendant les heures chômées**. Exemple de calcul :
 - Un salarié effectuant 35 h hebdomadaires est placé en activité partielle à compter du 1er avril 2020.
 - Le mois précédent, il a perçu une rémunération brute de 2 000 €.
 - Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle due au salarié est de : $(2\,000 / 151,67) \times 70\% = 9,23\text{ €}$.
- À noter : Le taux de prise en charge à 70% peut être plus avantageux selon les conventions collectives applicables au sein de l'entreprise.
- **Les salariés au SMIC sont indemnisés à la hauteur de leur salaire habituel : Cotisations et imposition :**
 - Les indemnités d'activité partielle versées par l'employeur à ses salariés ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale.
 - En revanche, elles sont assujetties à la CSG au taux 6,20 % et à la CRDS au taux de 0,50 %. Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).
 - La CSG n'est pas prélevée ou que partiellement, si ce prélèvement a pour effet de réduire le montant net de l'allocation, éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité, sous le Smic brut. Elle est alors fractionnée à concurrence de ce montant. De même, pour la CRDS qui ne sera éventuellement pas prélevée.
 - L'indemnité chômage partiel est soumise à l'impôt sur le revenu.
- **Heures supplémentaires et complémentaires :**
 - Les heures supplémentaires et complémentaires n'ouvrent pas droit au chômage partiel. L'employeur peut décider de les compenser mais le coût sera intégralement à sa charge.

QUE SE PASSE T'IL POUR LE SALARIÉ ? (2/2)

- Enfin, l'employeur doit remettre au salarié un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées ou les faire figurer dans le bulletin de paie.
- Les salariés ne sont donc pas fondés à réclamer la différence entre le montant du salaire convenu et celui des allocations de chômage partiel perçues pendant cette période. En revanche, dès lors que cette période a pris fin, l'employeur est tenu de fournir du travail à son personnel et de payer les salaires convenus .
- Impacts du chômage partiel :
 - Les périodes d'activité partielle sont prises en compte pour l'acquisition des droits à congés payés.
 - En cas de cessation d'activité totale dans un contexte de PSE , la jurisprudence a reconnu qu'en cas de chômage partiel au cours de la période de référence, la rémunération servant de base de calcul à l'indemnité de licenciement, légale ou conventionnelle, correspond à celle que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été mis en chômage partiel. Source : Cour de Cassation, Chambre sociale, du 27 février 1991, 88-42.705
 - Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les heures chômées, mais non rompu. Cela a deux conséquences :
 - les salariés ne doivent pas être sur le lieu de travail quand ils sont en activité partielle et ne sont pas à disposition de la direction.
 - 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.
 - Si les salariés perçoivent des primes, il conviendra d'inclure les allocations spécifiques dans l'assiette des rémunérations servant au calcul des primes. En effet, les indemnités constituent un substitut du salaire. Cette solution a notamment été retenue pour une prime de 13e mois et d'ancienneté calculée sur la base des appointements réels.

CE QUI CHANGE AVEC L'ORDONNANCE DU 27/03/20 POUR LES SALARIÉS PROTÉGÉS → L'ACTIVITÉ PARTIELLE S'IMPOSE AU SALARIÉ PROTÉGÉ

- *Rappel des principes, avant l'ordonnance du 27/03/20 :*
 - Les salariés protégés peuvent accepter l'activité partielle mais ils ne peuvent pas se la voir imposer :
 - Le placement en activité partielle est considéré comme une modification de leurs conditions de travail nécessitant leur accord.
 - Ainsi si le salarié protégé n'accepte pas cette modification, l'employeur devra le licencier en respectant la procédure spécifique ; à défaut de quoi le licenciement est nul.
 - Cass. soc., 29 janv. 1992, n° 88-44.603, n° 445 P Cass. soc., 28 févr. 1989, n° 85-46.322, n° 894 P Cass. soc., 12 juill. 1989, n° 87-45.462, n° 2966
 - L'employeur est tenu, au cas où le salarié refuse la mesure de chômage partiel et si son licenciement n'est pas autorisé, de lui verser la partie du salaire non payée du fait de l'application de la mesure de chômage partiel. Cass. soc., 18 juin 1996, n° 94-44.653 Cass. soc., 19 janv. 2011, n° 09-43.194
 - Le représentant du personnel placé d'office en position de chômage partiel peut saisir le juge des référés pour obtenir une provision correspondant à la perte de salaire subie par lui. Cass. soc., 23 oct. 1991, n° 88-43.601, n° 3629 P
- Depuis l'ordonnance du 27/03/20 : l'article 6 résout tous les questionnements relatifs à ces questions de salariés protégés et activité partielle
 - « L'activité partielle s'impose au salarié protégé au sens des dispositions du titre II du livre IV du code du travail, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé. »
 - Actuellement avec les mesures imposées pour les contacts restreints et les règles de confinement et de sécurité, les déplacements deviennent extrêmement compliqués.

QUE SE PASSE-T-IL POUR L'EMPLOYEUR ?

- La perte de revenu occasionnée pour les salariés est compensée, via une indemnité, dans la limite de 1 000 heures par année civile et par salarié.
- Par ailleurs, le gouvernement a décidé d'alléger un certain nombre d'obligations en matière de versement d'impôt/charges fiscales et/ou de cotisations sociales.
- Le gouvernement a précisé le 16/03/2020 que l'indemnisation des entreprises pourrait aller jusqu'à 4,5 SMIC horaire net (soit 36 € / h).
 - A l'heure actuelle, les règles de chômage partiel ont été assouplies. Compte tenu des dernières mesures gouvernementales, l'impact pour les entreprises pourrait s'avérer moindre.
 - En effet, le reste à charge pour l'entreprise concernera essentiellement les heures d'activité partielle pour les salariés dont la rémunération dépasse 4,5 SMIC
- **En cas de maintien de salaire net par l'employeur :**
 - Le gouvernement va proposer des exonérations de charges sociales aux employeurs qui compléteront l'indemnité d'activité partielle jusqu'à 100% du salaire net (mesure rétroactive)
 - Si l'employeur complète le reliquat (16% du salaire net), « il y aura exonération totale des charges sociales, salariales patronales sur les 16% supplémentaires », indique la ministre du Travail le 31/03/20.

QUE SE PASSE-T-IL POUR L'ENTREPRISE ?

- Compte tenu des dernières mesures gouvernementales, l'impact pour les entreprises pourrait s'avérer modeste
- En effet, le reste à charge pour l'entreprise concernera essentiellement les heures d'activité partielle pour les salariés dont la rémunération dépasse 4,5 SMIC
- En ce sens, cette mesure pourrait constituer une véritable mesure de soutien à l'emploi

Indemnité pour le salarié

- 70% du salaire brut (environ 84% du salaire net horaire ou 100% pour les salariés au SMIC)
- Soumis à CSG/CRDS uniquement
- Soumis à l'impôt sur le revenu

Allocation pour l'employeur

- 100% de l'indemnité versée au salarié
- Dans la limite de 4,5 x SMIC net horaire (36€ / h)

ELIGIBILITÉ DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE (SOURCE [HTTPS://TRAVAIL-EMPLOI.GOUV.FR](https://travail-emploi.gouv.fr))

- Dans le cadre de la gestion de la crise épidémique coronavirus - COVID-19, le ministère du Travail publie à destination des employeurs, un schéma pour les aider à prendre ou pas la décision d'avoir recours à l'activité partielle pour leurs salariés

