



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CIRCULAIRE AUX ORGANISATIONS

N°31 du 06 avril 2020

Destinataires :

- . Bureau national
- . Fédérations
- . URI
- . UD
- . Secrétaires confédéraux

PROTEGER L'EMPLOI DANS LA CRISE : LE RECOURS A L'ACTIVITE PARTIELLE FACILITE

Pour protéger l'emploi et limiter les licenciements dans les entreprises dans la période de crise exceptionnelle, le gouvernement a décidé d'un recours massif à l'activité partielle (parfois appelé chômage partiel ou chômage technique). Les entreprises sont très fortement incitées à recourir à ce dispositif, d'abord en étant désormais intégralement remboursées des indemnités qu'elles versent à leurs salariés (jusqu'à 4,5 smic). D'autres souplesses pour faciliter ce recours, temporaires ou pérennes, viennent d'être introduites par le gouvernement via un décret et une ordonnance publiés ces derniers jours.

Pour rappel, l'activité partielle permet aux entreprises, soumises au code du travail (sauf nouvelles exceptions, cf. ci-dessous) et faisant face à des difficultés économiques (notamment liées à l'épidémie de Covid-19), de réduire leur durée de travail habituelle ou de fermer temporairement un établissement (en partie ou en totalité). Durant cette période, **tous les salariés**, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sans condition d'ancienneté, bénéficient d'une allocation spécifique versée par l'entreprise (70% du salaire brut), prise en charge par l'État et cofinancée à 33% par l'Unédic. Pendant la période d'activité partielle le contrat de travail du salarié est suspendu.

La CFDT encourage les entreprises à utiliser l'activité partielle, pour éviter les licenciements, mais aussi permettre aux entreprises de conserver leurs compétences et de rebondir rapidement en fin de crise. Les équipes CFDT et les CSE doivent prendre toute leur place pendant la période d'activité partielle, par exemple en agissant sur : le public concerné, la réorganisation du travail, l'éventuelle mise en place d'un roulement, la durée de l'activité partielle, la compensation de perte de salaire, la possibilité de se former pendant l'activité partielle.

Des informations complémentaires sous forme de fiches et de fils de discussions pour échanger sur des bonnes pratiques sont disponibles sur l'**espace militant ARC** : https://arc.cfdt.fr/portail/arc/classement/recherche/cible/prive/qu-est-que-le-dispositif-d-activite-partielle-srv1_1104771.

I. LES MODIFICATIONS APPORTEES PAR LE DECRET

Le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle, publié le 26 mars, a pour objectif principal de **simplifier le recours à l'activité partielle pour l'employeur**. Contrairement à ce que nous aurions pu penser, le dispositif d'activité partielle est modifié, **en grande partie, de manière pérenne**. Les nouvelles mesures entrent en vigueur pour les heures chômées depuis le 1^{er} mars 2020¹ et continueront à s'appliquer lorsque la situation sera revenue à la normale.

- **La mise en œuvre de l'activité partielle est plus souple pour l'employeur :**

Rappel sur le recours à l'activité partielle :

Il existe **plusieurs motifs de recours au dispositif d'activité partielle**. L'employeur peut placer les salariés en activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- la conjoncture économique ;
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.²

Dans le cadre de la crise sanitaire actuelle, c'est le motif « *circonstance de caractère exceptionnel* » qui sera privilégié par les entreprises. Le gouvernement a pu préciser que l'employeur pouvait recourir à l'activité partielle lorsque l'établissement était concerné par la fermeture obligatoire, subissait une baisse d'activité ou des difficultés d'approvisionnement, ou encore était dans l'impossibilité à mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière...).

En fonction du motif de recours à l'activité partielle, les formalités préalables ne sont pas identiques. En principe, l'employeur doit adresser au préfet du département où est implanté l'établissement concerné, une demande préalable d'autorisation d'activité partielle. La décision d'autorisation ou de refus doit être notifiée à l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande. A défaut, la demande est considérée comme acceptée³.

Avant le décret, les textes prévoyaient déjà une dérogation à cette demande préalable : en cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries, l'employeur

¹ Pour les demandes d'indemnisation adressées ou renouvelées à compter du 26 mars.

² Art. R.5122-1 C.trav.

³ Art. R.5122-4 C.trav.

n'est pas soumis à la demande préalable. Il dispose d'un délai de 30 jours pour adresser rétroactivement sa demande par tout moyen conférant date certaine.⁴

Le décret vient assouplir davantage cette procédure de demande d'autorisation dans le cadre d'un recours à l'activité partielle pour circonstance exceptionnelle :

- L'autorisation de mise en activité partielle, qui doit être obtenue aujourd'hui préalablement, pourra être accordée à la suite d'une demande formulée dans les 30 jours qui suivent la décision de mettre les salariés en activité partielle⁵ ;
- Jusqu'au 31 décembre 2020 uniquement, le délai d'acceptation implicite de l'administration passe de 15 jours à 2 jours. Dans les circonstances actuelles liées à la crise sanitaire, il est fort probable que les demandes des entreprises ne puissent être traitées si rapidement par les services administratifs. En pratique, les demandes seront donc acceptées de manière implicite...

▪ **L'activité partielle peut être autorisée pour une période de 12 mois renouvelable :**

Auparavant, l'autorisation d'activité partielle pouvait être accordée pour une durée maximum de 6 mois (et renouvelée sous conditions). Le décret augmente cette durée : **le dispositif peut désormais être accordé pour une durée maximum de 12 mois** (renouvelable).⁶

▪ **Une meilleure prise en charge financière pour les entreprises :**

Comme hier, **l'employeur reste tenu d'indemniser les salariés à hauteur d'au moins 70 % de leur rémunération brute**, sans que cette indemnisation ne puisse être inférieure au SMIC (sous réserves de dispositions conventionnelles ou d'une décision unilatérale de l'employeur plus favorable). **L'indemnisation des salariés reste en grande partie inchangée** – cf. II.).

Le décret améliore en revanche le remboursement de l'employeur par l'agence de service et de paiement de l'Etat (ASP). En effet, auparavant, il percevait une indemnité forfaitaire proche du smic horaire⁷. Désormais, les employeurs bénéficient d'une allocation proportionnelle à la rémunération des salariés en lieu et place de l'allocation forfaitaire existante jusqu'alors. Celle-ci est fixée à 70 % de la rémunération horaire brute du salarié concerné (dans la limite de 4,5 Smic). **Ainsi, l'employeur est désormais intégralement remboursé de l'indemnisation minimale qu'il doit verser au salarié, seule la partie supérieure de l'indemnisation qu'il verse éventuellement est à sa charge.**

Pour la CFDT, les équipes peuvent négocier une indemnité complémentaire compensant la perte de salaire (70% du salaire brut, correspondant à 84% du net). La Ministre du travail vient d'annoncer une défiscalisation et une désocialisation de cette part complémentaire versée par les entreprises : nous sommes en attente d'un

⁴ Art. R.5122-3 C.trav.

⁵ Art. R.5122-3 C. trav.

⁶ Art. R.5122-9 C.trav.

⁷ 7,74 € par heure chômée par salarié pour les entreprises de moins de 250 salariés, 7,23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés – art. R.5122-13 C.trav (ancien).

texte confirmant cette annonce. Des exemples d'accords négociés sont disponibles sur l'espace ARC.

- **L'activité partielle est totalement ouverte aux salariés en forfait annuel :**

Auparavant, les salariés au forfait annuel en jours ou en heures ne pouvaient bénéficier de l'indemnité d'activité partielle qu'en cas de fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement dont ils relevaient (possibilité étendue dès la 1ère demi-journée d'inactivité totale de leur établissement, service, équipe projet ou unité de production).

Avec le décret, **l'activité partielle est désormais totalement ouverte aux salariés en forfait annuel en jours ou en heures**. Ainsi, ces salariés pourront également bénéficier de l'indemnité d'activité partielle dans le cas d'une réduction de l'horaire de travail habituel de l'établissement et bénéficier ainsi d'une protection supplémentaire aux salariés au forfait.

L'ordonnance vient apporter des précisions : **le nombre d'heures retenues pour calculer l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur sera déterminé en convertissant en heures un nombre de jours ou de demi-journées**. Nous devons attendre la publication d'un décret pour connaître plus en détails les modalités de cette conversion.⁸

- **Une consultation du CSE n'est plus obligatoirement préalable, mais son périmètre semble élargi:**

En principe, pour les entreprises d'au moins 50 salariés, la démarche de l'employeur doit être précédée de la consultation du CSE (consultation sur les questions intéressant la marche générale de l'entreprise). La demande d'activité partielle doit nécessairement être accompagnée de l'avis du CSE.

Le décret supprime cette obligation de recueillir préalablement l'avis du CSE en cas de recours au dispositif dans le cadre d'un sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel ou de toute autre **circonstance de caractère exceptionnel**. Ainsi l'employeur n'a plus l'obligation d'accompagner sa demande d'autorisation de l'avis du CSE. L'employeur reste toutefois tenu d'adresser cet avis dans un délai de 2 mois en complément de sa demande.

A l'origine, dans le projet de décret, la suppression du caractère préalable du CSE s'appliquait à tous les cas de recours à l'activité partielle.

La CFDT n'a pas manqué d'interpeller le gouvernement sur cette incohérence. En effet, si l'on peut comprendre le caractère d'urgence du recours à l'activité partielle dans le contexte actuel, rien ne justifiait l'application de cette mesure plus largement. Etant entendu que les autres motifs de recours à l'activité partielle sont susceptibles d'être anticipés et permettent d'obtenir l'avis préalable. La modification a donc été circonscrite à deux cas de recours.

⁸ Mais nous savons qu'actuellement, dans le cadre de la fermeture totale d'établissement, une journée équivaut à 7 heures chômées et une demi-journée équivaut à 3 heures 30 chômées (Instruction technique de la DGEFP).

Attention toutefois ! Cette disposition, comme quasiment toutes celles présentes dans le décret, n'est pas temporaire mais a vocation à s'appliquer de manière pérenne.

Pour la CFDT, un point positif en revanche : le décret ne renvoie plus à la consultation du CSE sur les questions intéressant la marche générale de l'entreprise, mais indique simplement que la demande d'autorisation « *est accompagnée de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique, si l'entreprise en est dotée* ». **Cela laisse penser que la consultation du CSE est désormais obligatoire quelle que soit la taille de l'entreprise.**

▪ **Mention des informations relatives à l'activité partielle sur le bulletin de paie :**

Jusqu'à présent, l'employeur était tenu de remettre au salarié un document spécifique mentionnant les informations relatives à l'activité partielle.

Le décret remplace ce document par une obligation de mentionner diverses informations sur le bulletin de paie⁹ :

- le nombre d'heures indemnisées,
- le taux appliqué pour le calcul des allocations,
- les sommes versées au titre de la période considérée.

Cette obligation est aménagée dans le temps puisque **les employeurs ont 12 mois à compter du 26 mars 2020 pour faire apparaître les indications suivantes sur le bulletin de paie. Jusqu'à cette date, ils peuvent choisir recourir au document séparé.**

A savoir : Ce document séparé est toutefois maintenu lorsqu'un paiement direct aux salariés est effectué par l'agence de service et de paiement (ASP), dans certaines situations de difficultés financière de l'entreprise (notamment en cas de redressement ou de liquidation judiciaire).

Pour la CFDT, les équipes CFDT et le CSE devront vérifier que toutes les heures chômées ont bien été déclarées au regard des heures effectivement travaillées¹⁰, que ce soit en télétravail ou en présentiel. Nous avons en effet de nombreuses remontées de fraudes où les personnes sont déclarées en activité partielle totale et télétravaillent (100% de leur temps de travail). La CFDT invite ses équipes à dénoncer les situations de fraude. Elle a demandé au gouvernement la mise en place de contrôles a posteriori pour toute alerte qui parviendra aux Directes, et des sanctions réelles (pas simplement le remboursement).

II. LES MODIFICATIONS OPERÉES PAR L'ORDONNANCE

⁹ Art. R.3243-1 C. trav.

¹⁰ L'employeur fait une estimation de ses besoins d'activité partielle lors de la première demande. Il déclare, au moment de la demande de remboursement de ses frais en fin de mois, les heures réellement chômées.

L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle a été publiée au journal officiel du 28 mars, date à partir de laquelle les mesures sont applicables.

Contrairement au décret, **l'intégralité des mesures apportées par l'ordonnance est temporaire**. Un décret doit être publié pour fixer la date à laquelle les dispositions cesseront de s'appliquer : cette date ne pourra pas dépasser le 31 décembre 2020.

- **Les heures d'équivalence sont prises en compte dans le calcul de l'indemnité d'activité partielle :**

En principe, lorsque le salarié est employé dans le cadre d'un régime d'équivalence¹¹, il n'est pas tenu compte des heures d'équivalence pour déterminer le calcul des heures à indemniser au titre de l'activité partielle¹².

Avec l'ordonnance, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle seront calculées en tenant compte des heures d'équivalence rémunérées.

- **Les salariés à temps partiel bénéficient de la rémunération mensuelle minimale :**

Le texte prévoit que le taux horaire pris en compte pour le calcul du montant de l'indemnisation ne peut être inférieur au taux horaire du Smic. Les salariés à temps partiel se voient donc, comme les salariés à temps plein, appliquer une garantie de rémunération au Smic horaire net¹³.

- **Les salariés en apprentissage ou en contrat de professionnalisation conservent leur rémunération :**

L'ordonnance prévoit que l'indemnité d'activité partielle de ces salariés correspond au minimum au pourcentage du Smic qui leur est applicable au titre du Code du travail.

Attention ! Cela signifie que la rémunération qui est maintenue en cas d'activité partielle est celle qui leur est normalement applicable au titre de la loi et du règlement, sans que soit pris en compte les éventuelles dispositions conventionnelles plus favorables. Ainsi, si une disposition conventionnelle ou contractuelle augmente ce minimum, l'employeur ne sera pas obligé d'en tenir compte pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle.

¹¹ C'est le cas pour des professions comportant des périodes d'inaction durant les heures de travail (ex : surveillance de nuit...). Dans ce cadre, le décompte du temps de travail effectif et sa rémunération sont adaptées. La durée de travail du salarié supérieure à la durée légale est considérée comme équivalente à la durée légale.

¹² Art. R.5122-19 C. trav.

¹³ Cependant, le texte ajoute une exception pour les salariés à temps partiel dont la rémunération horaire habituelle serait inférieure au SMIC : pour ces salariés, la garantie de rémunération au Smic ne s'applique pas et le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est égal à son taux horaire de rémunération. En pratique cela concerne peu de monde (les salariés de moins de 18 ans et les apprentis et salariés en contrat de professionnalisation de moins de 18 ans).

- **Réduction de l'indemnisation des salariés en formation durant l'activité partielle :**

En principe, pour les salariés en formation pendant la période d'activité partielle (notamment dans le cadre du plan de formation), l'indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure.¹⁴

L'ordonnance vient temporairement écarter cette disposition : **pour les formations ayant donné lieu à un accord de l'employeur à compter du 29 mars 2020, l'indemnité d'activité partielle est réduite et alignée sur l'indemnisation de droit commun, soit 70% de la rémunération brute.**

- **Les possibilités de refus de l'activité partielle par le salarié protégé sont limitées :**

En temps normal, l'employeur doit obtenir l'accord du salarié protégé pour le placer en activité partielle. Or, avec l'ordonnance, les salariés protégés ne pourront plus s'opposer à l'activité partielle, sauf exception. Cette mesure est, là encore, temporaire.

Concrètement, l'employeur devra continuer à recueillir leur accord dès lors que l'activité partielle n'affecte pas tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel le salarié protégé est affecté ou rattaché. Dans le cas contraire, le salarié protégé ne pourra pas s'y opposer sans commettre de faute. Si l'employeur souhaite le licencier, il devra bien sûr obtenir l'autorisation de l'inspection du travail.

Pour la CFDT, le fait que l'accord du salarié protégé ne soit plus systématiquement requis n'est pas en soit contestable, notamment pour des raisons d'équité vis-à-vis des autres salariés de l'entreprise. Néanmoins, même en cas de fermeture totale de l'entreprise ou de l'établissement, le mandat n'est pas suspendu. Il faudra donc bien veiller à ce que les heures accomplies au titre du mandat soient bien rémunérées à hauteur de 100 %.

- **Le bénéfice de l'activité partielle est temporairement élargi à de nouveaux salariés :**

Jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, un **dispositif d'activité partielle, temporaire et exceptionnel est ouvert aux salariés employés à domicile par des particuliers employeurs et aux assistants maternels**, pour leur permettre de ne pas trop subir les conséquences de l'épidémie de coronavirus.

Des exceptions par rapport au droit commun

Les dispositions du chapitre du code du travail consacré à l'activité réduite leur sont globalement appliquées à l'exception des suivantes :

¹⁴ Art. R.5122-18 C.trav.

- ✓ Les employeurs sont dispensés de l'obligation de disposer d'une autorisation expresse ou implicite de l'administration ;
- ✓ **L'indemnité horaire versée par l'employeur est de 80 % de la rémunération nette** sans pouvoir être inférieure aux minima conventionnels ou légaux et supérieure aux plafonds fixés par le droit commun. Un décret viendra préciser ce point ;
- ✓ L'indemnité sera intégralement remboursée au particulier employeur par les Urssaf pour le compte de l'État qui en assurera la compensation ;
- ✓ Les particuliers employeurs doivent tenir à la disposition des Urssaf, une attestation sur l'honneur établie par le salarié pour certifier que les heures ayant été indemnisées n'ont pas été travaillées.

Régime fiscal

De plus, afin de faciliter la mise en œuvre de ce dispositif par les employeurs, **l'article simplifie les modalités de calcul de la CSG (application d'un taux unique de 6,2%)** de manière exceptionnelle et temporaire, qui aujourd'hui dépendent du revenu fiscal de référence des intéressés et du niveau de leurs indemnités par rapport au Smic.

L'ordonnance étend également le bénéfice de l'activité partielle à de nouveaux publics :

- ✓ Aux salariés des entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France mais qui emploient au moins un salarié effectuant son activité sur le territoire national (dès lors que leur employeur cotise auprès des régimes de sécurité sociale et d'assurance chômage français) ;
- ✓ Aux salariés de droit privé des entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat (SNCF, RATP...), les salariés relevant soit des EPIC des collectivités territoriales, soit des sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire.

Point spécifique sur la couverture complémentaire santé et prévoyance lors de l'activité partielle :

Il existe un flou juridique concernant la couverture complémentaire des travailleurs prenant l'activité partielle, selon les régimes de protection mis en place.

Pour la CFDT, il est important que les négociateurs vérifient les termes et obtiennent le maintien de la couverture en attendant une couverture globale sur laquelle nous travaillons. Cela pourra être fait en maintenant les cotisations, en les lissant, en utilisant les fonds d'action sociale ou le degré élevé de solidarité.