

L'activité partielle, avant/après coronavirus

Date de publication : 27 mars 2020

La loi du 23 mars 2020 sur l'état d'urgence sanitaire votée ainsi que les ordonnances du 25 et 27 mars permettent au Gouvernement d'assouplir certaines dispositions légales et conventionnelles. A noter : l'ensemble de ces dispositions ne pourront pas être applicables au-delà du 31 décembre 2020. Etat des lieux à date.

C'est quoi l'activité partielle ?

Le chômage partiel suppose que survienne dans l'entreprise une réduction de l'horaire de travail en deçà de la durée légale du travail ou une fermeture temporaire de l'établissement entraînant une perte de salaire sans pour autant que le contrat de travail des salariés soit rompu (art. L. 5122-1 C. tr.).

Lorsqu'une entreprise entre dans les conditions de l'activité partielle et que sa demande a été validée, elle s'engage à verser 84 % du salaire horaire net à ses salariés pendant leurs heures chômées (et 100 % du salaire sur les heures travaillées).

En contrepartie, elle reçoit une aide permettant de financer tout ou partie de ce maintien de salaire. Cette aide est versée par l'Agence de Service et de Paiement (ASP) et financée par l'Etat et l'Unédic.

Ce dispositif a pour objectif d'éviter les plans de licenciements massifs quand une entreprise connaît des difficultés économiques conjoncturelles, c'est-à-dire des difficultés qui ne sont pas amenées à durer dans le temps. C'est le cas actuellement en raison de la propagation du virus COVID-19 et des mesures de confinement. Aux dernières nouvelles, le gouvernement a prévu de financer ce dispositif à hauteur de 5 milliards d'euros.

A quelles conditions une entreprise peut en bénéficier ?

La procédure de mise en œuvre de l'activité partielle est largement assouplie par le décret gouvernemental. Ce décret s'applique aux heures chômées depuis le 1^{er} mars. L'entreprise doit en faire la demande auprès du préfet, soit préalablement au ralentissement, soit dans les 30 jours qui suivent la réduction de l'activité. Le décret prévoit que l'administration dispose d'un délai de 2 jours pour répondre à la demande, contre 15 auparavant (et à défaut de réponse, cela vaut acceptation).

Le décret prévoit que l'autorisation peut être accordée pour une durée de 12 mois, contre 6 actuellement.

Est-ce que tous les salariés sont couverts ?

Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail sont susceptibles de bénéficier de l'activité partielle.

Le décret ouvre le dispositif aux salariés en forfait heures, ou jours qui en étaient auparavant exclus. Tant que le salarié détient un contrat de travail, peu importe la forme de ce contrat (CDD, CDI, temps plein, temps partiel, intérim, saisonnier, etc).

Les intermittents peuvent également en bénéficier, néanmoins, il faut que leur contrat de travail, ou à défaut la convention collective dont ils relèvent, définisse les périodes d'emploi et la répartition du travail à l'intérieur de ces périodes. Des mesures spécifiques pour les intermittents semblent être en réflexion.

A noter : si ces travailleurs précaires peuvent potentiellement être éligibles à l'activité partielle, il est probable que l'employeur annule plutôt leur contrat (s'il n'avait pas déjà commencé) ou bien ne le renouvelle pas.

Les seuls salariés ne pouvant en bénéficier sont les salariés en grève, ce qui peut s'expliquer par le fait que leur employeur ne leur verse pas de salaire.

Comment est rémunéré le salarié ?

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent ni être sur leur lieu de travail, ni à disposition de leur employeur, ni se conformer à ses directives.

Comme précédemment, pour chaque heure chômée, la rémunération est fixée à 70% du salaire brut horaire, soit environ 84 % du net. Cette indemnité peut être augmentée par l'employeur.

Le régime habituel des cotisations sociales et fiscales est en revanche modifié :

- ▶ L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale.
- ▶ Pas de taxe sur les salaires.
- ▶ Ces indemnités sont en revanche assujetties à la CSG (taux de 6,2%) et CRDS (taux de 0,5%) et à l'impôt sur le revenu.
- ▶ Les heures d'activité partielle indemnisées ouvrent des droits au titre de l'assurance vieillesse et permettent l'acquisition de points gratuits de retraite complémentaires.

Le salaire est maintenu à 100% pour les heures travaillées. Auparavant, les salariés bénéficiaient d'une indemnisation pouvant atteindre 100 % de leur rémunération en cas de formation. Cette disposition n'est désormais plus applicable au titre des formations ayant données lieu à un accord de l'employeur postérieurement à la publication de l'ordonnance du 27 mars 2020.

Pour les salariés au forfait jour ou heure, on ne peut pas procéder à un décompte heure par heure. Par conséquent, on prend en compte les jours de fermeture de l'établissement et les jours de réduction de l'horaire de travail pratiqué par l'établissement (un décret viendra préciser les modalités de calcul).

Dans le cadre de l'activité partielle, la rémunération à retenir est celle servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés. Les primes prises en compte sont celles qui ont le caractère de salaire ou d'accessoire au salaire, par exemple : prime de panier repas ou de transport, ancienneté, heures supplémentaire, astreinte, commission pour les commerciaux... Sont à exclure, les primes n'ayant pas le caractère de salaire ou celles liées à un événement particulier, par exemple : primes exceptionnelles, 13ème mois, intéressement...

Le calcul est le suivant : on prend la rémunération de base, on y ajoute les primes qui doivent être retenues (celles qui ont le caractère de salaire ou d'accessoire), ce qui donne le salaire mensuel. On le ramène ensuite à un taux horaire en tenant compte de la durée légale du travail (35h) ou la durée collective du travail quand elle est inférieure. C'est sur ce taux horaire que les 70 % bruts ou 84 % nets seront appliqués.

Sur le bulletin de salaire (ou éventuellement sur un document annexe), les heures chômées ayant données lieu à une activité partielle doivent être retranscrites, tout comme les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée.

- Conseil : tenez un décompte rigoureux de votre temps de travail, pour être en mesure de vérifier que votre salaire correspond bien à la réalité des heures travaillées.

Le salarié n'a aucune démarche à effectuer : il appartient à l'employeur de verser la rémunération au salarié à la date normale de paie. Il doit ensuite adresser une demande de remboursement à l'ASP (Agence de Service et de Paiement) pour pouvoir bénéficier de l'allocation d'activité partielle.

Le salarié placé en activité partielle continue à acquérir des jours de congé. En revanche, la période d'activité partielle ne génère pas d'acquisition de RTT.

Pour le calcul des indemnités de licenciement, la référence est le salaire de base habituel correspondant à un mois d'activité normale.

Le calcul des droits à participation et intéressement n'est pas impacté par l'activité partielle.

Les salariés pour lesquels l'activité partielle met la rémunération en dessous du montant du SMIC net perçoivent une allocation complémentaire permettant d'atteindre le SMIC net, pour respecter la rémunération mensuelle minimale (RMM). Cette allocation complémentaire est à la charge de l'employeur.

Les salariés à temps partiel qui sont placés en activité partielle bénéficient désormais d'une indemnisation qui ne peut être inférieure au taux horaire du Smic.

Jusqu'à présent, les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation percevaient une allocation d'activité partielle qui ne pouvait être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur. Désormais, ils reçoivent une indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, d'un montant égal au pourcentage du Smic qui leur est applicable. Le plancher horaire de 8,03 euros ne leur est pas applicable.

Le salarié peut exercer un autre emploi pendant les périodes d'inactivité.

Quel impact sur le chômage ?

En l'absence de rupture du contrat, pendant la période d'activité partielle, il n'est pas possible de prétendre à une indemnisation chômage (allocation de retour à l'emploi).

Si par la suite, le salarié connaît une rupture de son contrat de travail, l'activité partielle sera prise en compte de la façon suivante :

- Pour le seuil d'ouverture des droits, qui correspond à 6 mois de travail sur 24 mois, la période d'activité partielle est prise en compte.
- Pour la détermination du salaire de référence (qui permet de calculer l'allocation chômage), le demandeur d'emploi peut demander à ce que la période soit exclue, notamment parce que son salaire était moins élevé, avec pour conséquence de faire baisser le montant de son allocation.

Quelle compensation financière pour l'employeur ?

L'allocation est versée par l'ASP. L'allocation est forfaitaire et cofinancée par l'Etat et l'Unedic

Avant le décret gouvernemental, l'employeur bénéficiait d'une allocation de 7,74 euros par heure pour les entreprises de 1 à 250 salariés et 7,23 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Les entreprises perçoivent 70 % de la rémunération horaire moyenne brute dans la limite de 4,5 fois le Smic, avec un plancher de Smic net de 8,03 euros. Pour les salariés dont la rémunération horaire est inférieure au Smic (les apprentis par exemple), l'allocation versée à l'entreprise ne pourrait être supérieure au salaire horaire du travailleur.

Par ailleurs, seules les heures chômées ouvrent droit à l'allocation. Elles correspondent à la différence entre les heures travaillées durant la période et la durée légale du travail (ou lorsqu'elle est inférieure, à la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat). Lorsque l'horaire collectif de travail est supérieur à 35 heures¹ (ce qui donne lieu à des heures supplémentaires ou complémentaires), ces heures doivent être payées au salarié, dans la limite de 84 % du salaire net horaire. En revanche, l'employeur ne pourra prétendre bénéficier de l'aide de l'Etat pour ces heures.

L'employeur ne peut prétendre à cette aide que dans la limite de 1000 heures par an et par salarié, sauf « cas exceptionnels ».

En cas de fraude ou de fausse déclaration, l'employeur encourt jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.

¹ Pour rappel, les durées légales sont les suivantes : hebdomadaires 35 heures, mensuelle 151,67 heures, annuelle 1600 heures (la journée de solidarité étant déduite).

Les représentants du personnel bénéficient-ils d'un statut particulier ?

La Cour de cassation avait décidé dans un arrêt du 19 janvier 2011 (n°09-43194) qu'il en va autrement pour un salarié titulaire d'un mandat de représentation du personnel. Aucun changement des conditions de travail ne peut être imposé à un représentant du personnel sans son accord. En cas de refus du représentant du personnel d'être mis au chômage partiel, l'employeur serait tenu de lui verser la partie du salaire perdue du fait de la mesure de chômage partiel.

Désormais, avec l'ordonnance adoptée le vendredi 27 mars 2020, un employeur pourra imposer le chômage partiel aux salariés représentants du personnel, dès lors qu'il « affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé ».

Quel est le rôle du CSE ?

Le CSE a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Par ailleurs, dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Le CSE devait être consulté avant la mise en place du chômage partiel / activité partielle. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur devait au préalable consulter pour avis le CSE concernant :

- 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.
- Les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur.

Spécificité covid-19 : la consultation du CSE peut intervenir après la demande d'autorisation préalable.

Les entreprises sans représentants du personnel doivent informer directement leurs salariés du projet de mise en activité partielle de leur établissement.

Le recours à la visioconférence est encouragé si nécessaire pour éviter les contacts physiques et si l'urgence l'exige, l'employeur peut prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant d'avoir effectué la consultation.

L'employeur doit informer le CSE de la décision du Préfet.