

L'EXPERT CSE QUI FAIT BOUGER LES LIGNES

Activité partielle, comprendre pour agir en faveur de vos droits !

L'activité partielle (ou « chômage partiel ») est un outil de prévention des licenciements économiques qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi afin de conserver des compétences et de favoriser le rebond de l'entreprise lorsque la conjoncture s'améliore.

SOMMAIRE

- . Ce qu'il faut savoir sur l'activité partielle
- . Les étapes et la procédure de mise en œuvre
- . Que se passe-t-il pour les salariés ?
- . Que se passe-t-il pour l'employeur ?
- . Les conseils de l'expert



ATTENTION ACTUALITÉ COVID-19

Cette période de crise sanitaire va ouvrir le dispositif à certaines facilités.

Le décret visant à modifier le dispositif jusqu'alors applicable devrait être publié fin mars 2020, mais permettrait une application rétroactive au 1^{er} mars 2020.

Dans ce document les mesures de la procédure accélérée par le COVID-19 sont mentionnées dans les pavés oranges.

ATTENTION : Cette édition pourra évoluer en fonction du décret attendu ou en cas d'autres dispositions gouvernementales.

? Ce qu'il faut savoir sur l'activité partielle

Ce dispositif ne peut être utilisé que dans certaines circonstances

- 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,
- **ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel, telle que la pandémie de coronavirus.**

Le plafond de compensation des pertes de revenus occasionnées devrait rester fixé à 1000 heures par année civile et par salarié, mais le dispositif actuel prévoit des dérogations possibles sur validation conjointe des Ministres de l'emploi et du budget

Quid du contrat de travail

Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les heures chômées, mais non rompu. Cela a deux conséquences :

- quand ils sont en activité partielle, les salariés ne doivent pas être sur le lieu de travail; ils ne sont pas à disposition de la direction, et ne doivent donc pas se conformer à ses directives ;
- 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.



Les étapes et la procédure de mise en

œuvre

La direction va devoir consulter le CSE

et donc recueillir l'avis du CSE et lui donner :

- 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.



L'avis du CSE sera ensuite transmis à la DIRECCTE (inspection du travail)

puis au préfet, qui autorisera sans doute. Avec l'avis du CSE, la direction devra adresser sa demande précisant :

- les motifs de recours à l'activité partielle ;
- la période prévisible de sous-activité ;
- le nombre de salariés concernés ;
- **la décision sera notifiée à l'employeur dans un délai de 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 activité partielle. Il ne peut pas le faire avant ! mais ça veut dire que ça va aller vite.

Il 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.

C'est cette autorisation qui lui permet d'obtenir le remboursement d'une partie des indemnités versées aux salariés



Mesures COVID-19

Selon le décret à venir, **l'employeur pourrait dès à présent mettre en œuvre l'activité partielle avant d'avoir informé et consulté le CSE.**

Il disposerait alors d'un délai de 2 mois pour envoyer l'avis du CSE à la DIRECCTE et au préfet.

Mesures COVID-19

Dans le cadre à paraître, l'employeur disposerait alors d'un **délai de 30 jours pour déposer sa demande d'activité partielle**, en mentionnant la date de consultation du CSE envisagée.

Le délai de décision administrative serait ramené à 2 jours.

Mesures COVID-19

Le décret à venir amènerait à **12 mois la durée d'activité partielle accordée** (6 mois renouvelables dans le dispositif actuel).

Les conditions d'information des salariés ne sont à ce jour pas connues.

L'employeur ne pourrait cependant percevoir les aides de l'État qu'après avoir obtenu les autorisations des autorités compétentes.



Que se passe-t-il pour les salariés ?



Dans le cadre légal habituel, le salarié placé en activité partielle reçoit au titre des heures chômées **une indemnité horaire**, versée par son employeur à l'échéance habituelle de la paie, correspondant à **70 % de sa rémunération brute horaire**, définie selon la même assiette que le salaire de référence du calcul de l'indemnité de congés payés. **Pour les salariés au SMIC, ils sont indemnisés à la hauteur de leur salaire habituel.**



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 de 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).

L'indemnité est imposable sur le revenu.



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.

Quid des droits à congé ?

Les jours d'activité partielle sont pris en compte pour le décompte des jours de congés payés.

Pour les RTT, sauf s'ils sont définis forfaitairement sur l'année, ce n'est en revanche pas le cas

Mesures COVID-19

Dans le cadre du dispositif à paraître, **les cadres au forfait** pourraient bénéficier du dispositif même en cas de fermeture partielle de leur établissement

Quel salaire de référence ?

L'assiette de référence est la même que celle retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

À savoir, l'ensemble des éléments ayant caractère de salaire : salaire de base, majoration de salaire (heures supplémentaires, travail de nuit, etc.), indemnités perçues pendant des périodes assimilées à du travail effectif (congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle par exemple), indemnité de congés payés de l'année précédente, prime d'ancienneté, prime d'assiduité, prime d'astreinte, commissions pour les commerciaux, prime d'expatriation, avantages en nature.

Exemple de calcul de l'indemnité horaire et mensuelle nette :

Un salarié effectuant 35 heures hebdomadaires est placé en activité partielle à compter du mars 2020.

Le mois précédent, il a perçu une rémunération brute de 2 000 €, soit 1540€ net (sur la base de 23% de cotisations).



Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle due au salarié est de :

$$(2\,000 / 151,67) \times 70\% = 9,23\text{ €}$$

Soit après application de la CSG et de la CRDS une **allocation mensuelle nette d'environ 1307€** en temps plein, soit une baisse de 15% du salaire net habituel.



Que se passe-t-il pour l'employeur ?

Dans le cadre légal habituel, l'employeur perçoit une allocation financée conjointement par l'Etat et l'assurance chômage :

- pour une entreprise de 1 à 250 salariés, 8,03 € par heure chômée par salarié, soit le SMIC net horaire ;
- pour une entreprise de plus de 250 salariés, 7,23 € par heure chômée par salarié.

L'employeur n'est pas indemnisé pour les salariés au forfait jours sauf en cas de fermeture totale de l'entreprise ou de l'établissement.

Mesures COVID-19

Dans le cas exceptionnel des mesures prises dans le cadre de la crise occasionnée par l'épidémie de COVID-19, l'Etat augmenterait sa contribution à hauteur de 100% des indemnités versées dans la limite de 4,5 fois le SMIC.

La prise en charge par l'état interviendrait en 2 temps pour les heures chômées entre le 15 mars et le 31 mars : dans un premier temps, l'allocation serait versée à hauteur de 8,03 € ou 7,23 € par heure chômée; dans un deuxième temps, après la mise à disposition des outils informatiques nécessaires, l'employeur recevrait le complément.

3 Conseils de l'Expert

1.

Attention au cas des salariés protégés

L'activité partielle constitue dans ce cas une modification du contrat de travail qui doit faire l'objet d'une acceptation de la part du salarié. En cas de refus, une procédure de licenciement économique peut être engagée, si ce n'est pas le cas, ils restent à 100% de leur salaire et ne sont pas concernés par l'activité partielle.

2.

Pensez à vérifier le cadre applicable à votre entreprise

Les conventions collectives et accords d'entreprises peuvent présenter dans certains cas des dispositions de prise en charge plus favorables. (par exemple les conventions de la Syntec et de la Chimie)

3.

Pensez qu'il est possible de négocier le montant de l'indemnité horaire

Par exemple, vous pouvez passer le montant de l'indemnité horaire à 80% de la rémunération brute horaire par voie d'accord d'entreprise.

Nous contacter

infos@sextant-expertise.fr

Bureau Paris : 01 40 26 47 38

Bureau Lyon : 04 27 86 15 62

Bureau Nantes : 02 72 24 26 19

Bureau Aix-en-Provence : 04 84 49 22 76



SEXTANT
EXPERTISE
L'EXPERT CSE

QUI FAIT BOUGER LES LIGNES



www.sextant-expertise.fr

