

COVID 19 et maintien de l'emploi par le dispositif d'activité partielle

Quel rôle pour les équipes syndicales ?

Depuis jeudi 12 mars, les annonces du président de la République et du Gouvernement se multiplient. Après la fermeture des crèches, écoles, collèges, lycées et universités jusqu'à nouvel ordre, les bars, restaurants, cinémas et théâtres ont suivi, jusqu'à l'annonce, le 17 mars, du confinement de l'ensemble de la population sur le territoire. Cette mesure est aux yeux du Gouvernement et des scientifiques la seule capable d'enrayer efficacement la propagation du virus.

Quels fonctionnements pour les entreprises ?

Concernant les **entreprises**, les enjeux sur l'emploi et les organisations du travail liés aux conséquences de l'épidémie sont d'ores et déjà majeurs. D'ailleurs, plusieurs dispositions ont déjà été déjà annoncées, comme le report du paiement des cotisations sociales sur demande, l'augmentation de la garantie publique accordée aux entreprises qui sollicitent un crédit auprès de leur établissement financier et l'amélioration du dispositif d'activité partielle.

Le mécanisme de l'activité partielle pour aider les équipes syndicales

En référence à l'article R 5122-1^(*), en situation d'activité partielle des salariés, **l'employeur peut suspendre les contrats de travail sans les rompre, ce qui permet aux entreprises vulnérables d'éviter de mettre la clé sous la porte**. C'est ce que l'on appelle communément le « chômage partiel » ou le « chômage technique ».

Face à la situation actuelle, le Gouvernement doit publier un décret assouplissant les règles de mise en œuvre et de financement de la période. Il intégrera toutes les demandes faites depuis le 1^{er} mars.

Comment déclencher le dispositif d'activité partielle ?

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, une **information-consultation du CSE** doit intervenir sur le motif du recours, les activités, le personnel concerné, le niveau et les modalités de mise en œuvre des réductions d'horaires et les actions de formation

envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur. Cet avis est transmis à la Direccte par l'employeur.

L'employeur adresse au Préfet du département où est implanté l'établissement concerné une demande préalable d'autorisation d'activité partielle, en joignant impérativement l'avis du CSE. Dans sa demande, l'employeur doit préciser les motifs de recours à l'activité partielle, la période prévisible de sous-activité et le nombre de salariés concernés. **Une procédure accélérée** a été mise en place du fait du Covid-19 : **l'administration a 48 heures** pour donner une réponse, contre 15 jours habituellement, la non-réponse vaut acceptation de la demande.

ATTENTION : le décret à paraître assouplit les règles de mises en place. L'employeur pourra déclarer la mise en place de l'activité partielle de tous les établissements de son entreprise au Préfet du département du siège social. Il prévoit aussi que l'employeur dispose de deux mois pour transmettre l'avis du CSE après la consultation.

Pourquoi mettre en place un dispositif d'activité partielle ?

Ce dispositif permet à l'entreprise de diminuer son activité en limitant les impacts sur les salaires et donc sur ses résultats. Il doit donc permettre de ne pas licencier dans la période, c'est une volonté affichée du Gouvernement.

L'activité partielle est un outil de prévention des licenciements économiques qui permet ainsi de maintenir les salariés dans l'emploi, afin de **conserver des compétences, voire de les renforcer**. Il importe de souligner que **le salarié qui suit une formation pendant ses heures chômées perçoit 100 % de son salaire net horaire**. Dans la période actuelle, cette possibilité sera très difficile à mettre en œuvre ; il nous faut donc travailler pour obtenir une meilleure indemnisation.

- *L'indemnisation des heures d'activité partielle*

Les heures indemnisées correspondent au nombre d'heures pouvant justifier l'attribution d'une allocation d'activité partielle correspondant à la différence entre la durée légale du travail (35 h) et le nombre d'heures effectivement travaillées.

Pour chaque heure de chômage partiel effectuée, l'employeur est tenu d'indemniser ses salariés à hauteur d'au moins 70 % de leur rémunération brute (soit environ 84 % du salaire net), y compris en cas de formation pendant la période d'activité partielle.

Le projet de décret prévoit que l'allocation versée par l'État à l'entreprise sera proportionnelle aux revenus des salariés placés en activité partielle : cette allocation, aujourd'hui forfaitaire (7,74 € par heure chôme par salarié pour les entreprises de moins de 250 salariés, 7,23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés) sera fixée à 70 % de la rémunération brute du salarié concerné, dans la limite de 70 % de 4,5 du Smic (actuellement limité à 1 Smic).

L'allocation d'activité partielle est attribuée dans la limite d'un contingent annuel d'heures indemnisables actuellement fixé à 1 000 heures par an et par salarié. Le décret prévoit de bénéficier d'une durée maximale de 12 mois d'autorisation d'activité partielle si cela est justifié (contre 6 mois au maximum actuellement).

- *Les cadres ont-ils droit à l'activité partielle ?*

Le décret ouvre également le bénéfice de l'activité partielle aux salariés au forfait-cadre, y compris lorsqu'il n'y a pas fermeture totale de l'établissement.

Naturellement, les salariés concernés par l'activité partielle doivent être informés individuellement des nouveaux horaires et collectivement par voie d'affichage.

Comment les équipes syndicales et le CSE peuvent-ils participer à l'élaboration et à l'amélioration de ce dispositif ?

L'étape de l'information-consultation du CSE donne l'occasion aux représentants du personnel d'exprimer leurs **revendications en contrepartie d'un éventuel appui de la demande** qui sera effectuée par leur employeur. Il est évident qu'une démarche appuyée par les IRP sera mieux accueillie par l'Administration. Dans l'intérêt du personnel, les équipes syndicales et le CSE gagneront à travailler de concert.

Si les avis circonstanciés émis par le CSE font état des dysfonctionnements dans la consultation ou les éléments fournis, alors la Direccte pourrait retoquer la demande et l'employeur être dans l'obligation de rémunérer normalement les salariés.

Cet élément doit nous permettre d'ouvrir des discussions, des négociations sur la mise en œuvre de la mesure et sur la rémunération des salariés impactés.

Ainsi les modalités d'application de la période d'activité partielle peuvent être définies dans le cadre d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales. Les équipes syndicales peuvent notamment s'emparer du sujet de la **formation**.

- *Agir pour un maintien de la rémunération totale*

Au sujet de la rémunération des salariés, l'employeur a obligation a minima d'assurer 70 % du salaire brut, mais il peut aller au-delà. Dans le cadre de la mise en œuvre légale, l'employeur sera indemnisé à 100 %, cela laisse donc une marge de manœuvre pour obtenir la prise en charge intégrale des salaires.

La loi assure 84 % a minima du salaire net, la négociation doit être axée sur la prise en charge du différentiel et sur la prise en charge des primes afférentes à l'organisation du travail, pour garantir à tous les salariés une rémunération identique à celle qu'ils auraient eue en activité.

En conclusion et pour plus d'informations

Même s'il est difficile de prévoir l'impact du coronavirus et de ses conséquences sur l'économie française, rappelons que l'incertitude sanitaire et économique nous invite à la prudence dans les jours et semaines qui viennent. Quoi qu'il en soit, qu'il s'agisse de définir les modalités de mise en œuvre d'une activité partielle ou du télétravail, les équipes syndicales ont bien évidemment leur mot à dire.

Vous trouverez des éléments complémentaires pour vous aider dans vos démarches sur <https://gps-emploi.cfdt-fgmm.fr/>.

L'ensemble de vos interlocuteurs fédéraux restent aussi à votre disposition pour toutes questions, pour tout appui à la négociation.

(*) - Article L5122-1 - Modifié par LOI n°2018-1317 du 28 décembre 2018 - art. 272 (V)

I. - Les salariés sont placés en position d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative, s'ils subissent une perte de rémunération imputable :

-soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;

-soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement.

II. - Les salariés reçoivent une indemnité horaire, versée par leur employeur, correspondant à une part de leur rémunération antérieure dont le pourcentage est fixé par décret en Conseil d'État. L'employeur perçoit une allocation financée conjointement par l'État et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage. Une convention conclue entre l'État et cet organisme détermine les modalités de financement de cette allocation. Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité.

III. - L'autorité administrative peut définir des engagements spécifiquement souscrits par l'employeur en contrepartie de l'allocation qui lui est versée, en tenant compte des stipulations de l'accord collectif d'entreprise relatif à l'activité partielle, lorsqu'un tel accord existe. Un décret en Conseil d'État fixe les modalités selon lesquelles sont souscrits ces engagements.

IV. - Sont prescrites, au profit de l'État et de l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage, les créances constituées au titre de l'allocation mentionnée au II pour lesquelles l'employeur n'a pas déposé de demande de versement auprès de l'autorité administrative dans un délai d'un an à compter du terme de la période couverte par l'autorisation de recours à l'activité partielle.

NOTA : Conformément au II de l'article 272 de la loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018, ces dispositions s'appliquent aux demandes de versement de l'allocation mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail pour lesquelles la demande préalable d'autorisation de recours à l'activité partielle a été déposée à compter du 24 septembre 2018.