

Pandémie et CSE

Le recours de l'entreprise à l'activité partielle

Les conséquences économiques, sociales et sanitaires de l'épidémie de Covid-19 sont d'ores et déjà majeures. Les entreprises doivent s'organiser pour assurer leur pérennité et un revenu aux salariés.

Face à ce contexte, le gouvernement a adapté le recours à l'activité partielle ; tout d'abord avec **le décret n°2020-325 du 25 mars 2020** relatif à l'activité partielle, puis avec **l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020** portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.

L'employeur peut grâce à ce dispositif réduire le temps de travail des salariés (totalement ou partiellement) lorsque l'entreprise rencontre des difficultés économiques temporaires. Cette mesure est une alternative au licenciement économique et permet à l'entreprise de préserver les compétences des salariés en vue de la reprise de l'activité. Pour ces derniers, le dispositif permet le maintien total ou partiel de la rémunération suivant les cas¹.

« Au 1^{er} avril 2020, en raison du coronavirus, un peu plus de 425 000 demandes d'activité partielle ont été déposées par un peu plus de 415 000 établissements. Le nombre de dossiers a ainsi été multiplié par trois par rapport au 25 mars². »

Quel est le rôle du CSE sur la mise en activité partielle ?

Etre informé et consulté par l'employeur

Dès lors que l'employeur envisage la mise en activité partielle, il doit consulter le CSE³.

La consultation devrait normalement intervenir en amont de la demande administrative d'activité partielle (demande adressée au Préfet du département qui en délègue la gestion à la Direccte).

Toutefois, depuis le 25 mars, en cas de sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel ou de toute autre circonstance de caractère exceptionnel (ce qui est le cas du Covid-19), cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande.

Il doit alors être rendu et transmis dans un délai maximal de deux mois à compter de cette demande.

¹ Voir notre précédent dossier « Pandémie et CSE - 10 repères sur la gestion de crise »

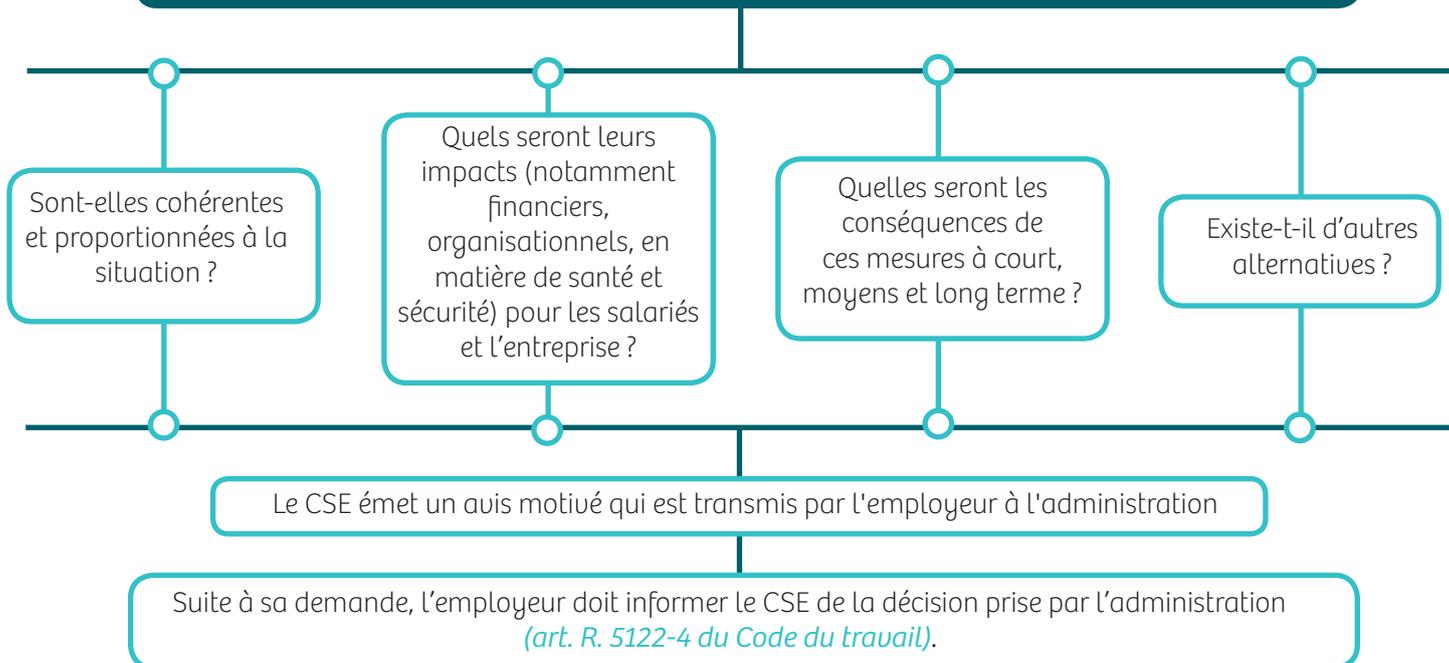
² DARES « Tableau de bord hebdomadaire - Situation sur le marché du travail durant la crise sanitaire »

³ L'article L.3123-26 du Code du travail laisse à penser que la consultation du CSE concerne tous les comités peu importe leur taille. Cependant, le ministère du travail a précisé dans une note du 3 avril 2020 qu'elle "ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés".

L'objet de cette consultation pour le CSE va être de **veiller aux intérêts collectifs des salariés** au regard de la situation de l'entreprise. Il s'agit ici **d'étudier les enjeux économiques et sanitaires** pour la structure et leurs conséquences sur les salariés.

Le CSE va donc émettre un avis motivé sur les mesures mises en place par l'employeur.

Exemples de questions sur ces mesures pour lesquelles le CSE peut échanger avec l'employeur :



Comprendre les enjeux pour l'entreprise

Une pandémie peut avoir de graves conséquences économiques pour l'entreprise. Le CSE doit donc se poser les bonnes questions :

L'entreprise est-elle en capacité de maintenir toute ou une partie de son activité ?

Si ce n'est pas le cas, qu'est-ce qui l'en empêche ?

Toutes les activités sont-elles concernées ?

Si oui, sous quelles conditions (mesures de prévention à prendre, réorganisation du travail...)?



Quels seront les impacts financiers à court, moyen et long terme ?

Au regard de quelles obligations pour l'employeur (notamment en matière de prévention) ?

Quels sont les enjeux économiques et stratégiques ?



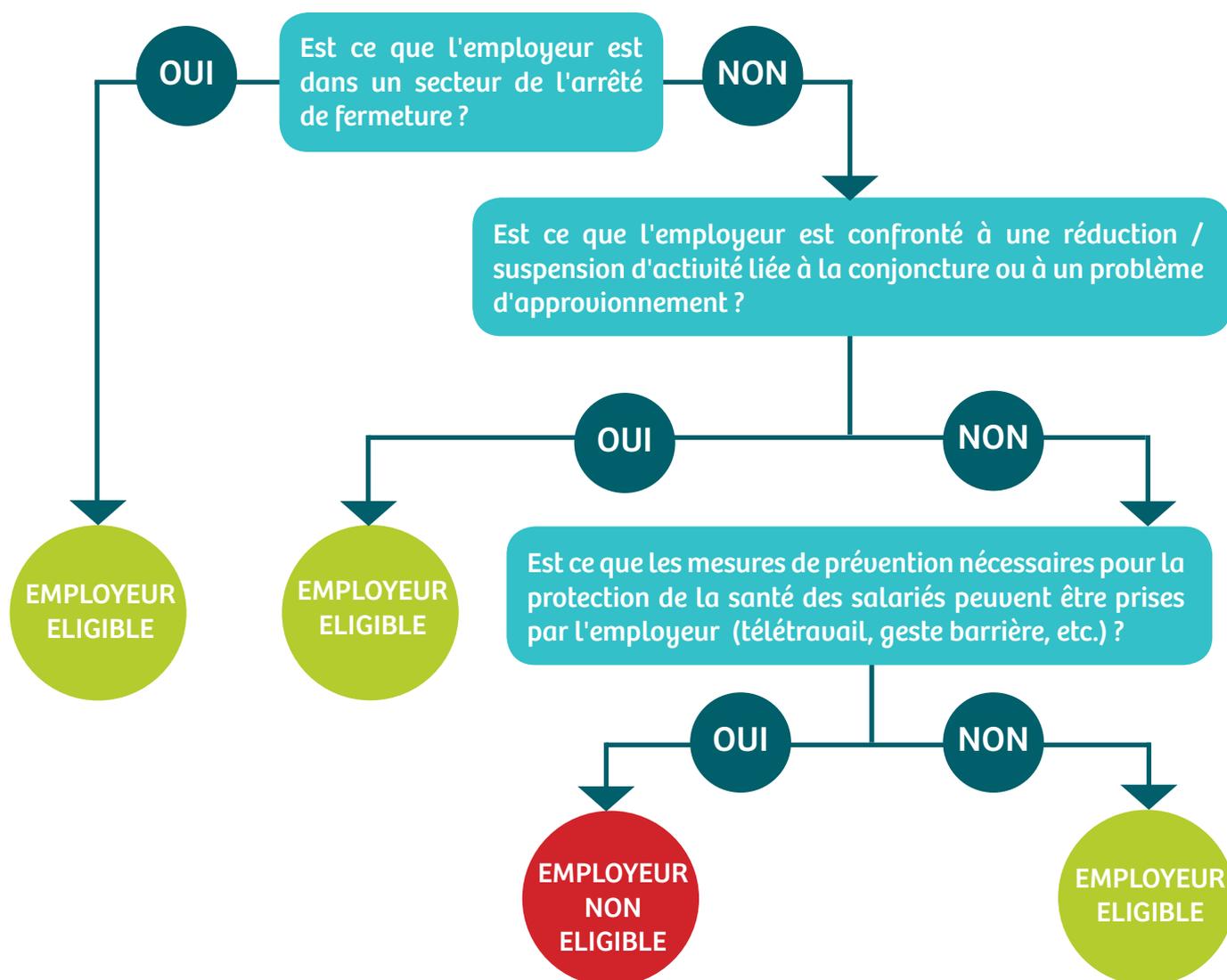
Ce type d'interrogations doit s'inscrire dans le questionnaire global mené par les élus en vue de rendre un avis motivé.

En période de pandémie, toutes les entreprises ne sont pas éligibles à l'activité partielle.

La Direccte a réalisé le schéma ci-dessous afin de traduire les différents cas de figure pouvant se présenter :

ENTREPRISES

ACTIVITE PARTIELLE : ETES-VOUS ÉLIGIBLES ?



COVID 19

Source :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-employeurs-etes-vous-eligibles-a-l-activite-partielle>

Les demandes d'activité partielle **doivent être bien argumentées et préciser les causes de la réduction d'activité** de l'entreprise.

Une fois la demande acceptée (soit par réponse de la Direccte, soit sans réponse de sa part sous 2 jours), **l'employeur devra procéder tous les mois à une demande d'allocation** sur un portail dédié.

Il recevra ensuite une **allocation lui permettant de verser une indemnité aux salariés concernés**. Elle est versée par l'Agence des Services et de Paiement (ASP) dans un délai de 12 jours en moyenne.



Les démarches pour obtenir une autorisation d'activité partielle peuvent demander plusieurs jours. De plus, la demande d'allocation ne peut se faire qu'à la fin du mois car elle doit être très précise sur le volume d'heures réellement concernées.

Certaines entreprises peuvent être contraintes de verser les salaires avant de recevoir l'allocation de l'ASP. Pour celles qui sont en manque de trésorerie, cette étape peut les mettre en difficulté.

Le CSE veillera à échanger régulièrement sur la situation propre à leur entreprise et sur les solutions envisagées par l'employeur (dispositif bancaire, aides, etc.).

L'autorisation d'activité partielle est valable 12 mois.

Lorsqu'elle est implicitement accordée (sans réponse officielle), et qu'elle apparaît illégale, l'administration peut retirer sa décision dans un délai de 4 mois (*art. L. 242-1* du Code des relations entre le public et l'administration).

Identifier des conséquences sur les droits des salariés

La rémunération

La mise en activité partielle ne nécessite pas l'accord préalable des salariés. **Ces derniers bénéficieront de l'intégralité de leur salaire pour les heures travaillées et d'une indemnité pour les heures chômées.**

Cette indemnité correspond à 70% du salaire brut, soit environ 84% du salaire net (avec un plancher égal au SMIC pour un salarié à temps plein à 35h).



A noter : Les primes et autres éléments de salaire entrant dans la base de calcul de l'indemnité de congés payés sont pris en compte pour le calcul des indemnités d'activité partielle à verser aux salariés⁴.

D'autres conséquences

- ▶ **La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.** Elle est également prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement (*art. R. 5122-11 du Code du travail*). Le salarié continuera donc à bénéficier de ses congés payés et des primes liées aux dispositifs d'intéressement et de participation.
- ▶ **Les salariés pourraient ne plus bénéficier de jours RTT et de chèques déjeuner** (sauf en cas d'horaire de travail entrecoupé d'une pause repas), selon les modalités d'attribution applicables (voir accords collectifs applicables et contrats de travail).
- ▶ **Le contrat de travail est suspendu** pendant les heures chômées.

⁴ Circulaire DGEFP n°2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle- Fiche 6 : Caractéristiques de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation complémentaire au titre de la rémunération mensuelle minimale

Quid du cas particulier de certains salariés ?

Salariés en congé maladie

A défaut d'accord collectif plus favorable, les indemnités perçues doivent être calculées en tenant compte des indemnités d'activité partielle qu'ils auraient perçues s'ils avaient travaillé. (*Cass soc 2 juillet 1987 n°83-46.626*).

Salariés en arrêt de travail dérogatoire pour isolement ou garde d'enfants

Les salariés qui bénéficient d'un arrêt de travail dérogatoire pour isolement ou garde d'enfants au moment de la demande d'activité partielle, ne pourront pas voir leur arrêt renouvelé une fois le placement en activité partielle acté par l'employeur.

Salariés protégés

L'activité partielle s'impose au salarié protégé sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord durant cette période épidémique.

Salariés au forfait

Les salariés au forfait jours peuvent désormais aussi être mis en activité partielle sans leur accord préalable.

Comprendre l'articulation entre l'activité partielle, les congés payés et ou RTT des salariés

Mise en œuvre de l'activité partielle



Elle peut s'articuler avec la prise de congés payés, de RTT, de repos compensateurs ou encore avec la mobilisation du compte épargne temps.
Ce recours peut être imposé par l'employeur dans certaines limites.

Exemples :

- **Recours aux congés payés :** un accord collectif peut permettre à l'employeur d'imposer la prise de congés payés dans la limite de six jours et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc (il peut s'agir de congés encore non acquis).
- **Utilisation des RTT :** l'employeur peut les imposer unilatéralement dans la limite de 10 jours. Certains employeurs l'envisagent afin d'optimiser la présence en entreprise au moment de la reprise d'activité.



A noter :

Les services du Ministère du travail invitent les entreprises à utiliser d'abord les modes de gestion alternatifs, tels que les congés, les RTT ou les repos compensateurs, avant de recourir à l'activité partielle.

En aucun cas, ce recours alternatif ne peut être imposé aux entreprises⁵.

⁵ Instruction DGEFP n°2008/19 du 25 novembre 2008 relative au chômage partiel et à la prévention des licenciements – fiche n°5

Comprendre l'articulation entre l'activité partielle avec la formation professionnelle

Les entreprises sont invitées à proposer à leurs salariés une ou plusieurs actions de formation pendant les heures chômées.

Dans ce cas, **l'indemnisation du salarié de ces heures est normalement de 100% de sa rémunération nette.**

Mais cette règle est momentanément suspendue pour les formations accordées par l'employeur après le 28 mars 2020. L'indemnité du salarié sera celle due au titre de l'activité partielle.

L'État prendra en charge l'intégralité des coûts pédagogiques de la formation.

Le CSE peut alors engager le dialogue avec l'employeur sur les formations disponibles en période de pandémie et les moyens ou dispositifs financiers mis à disposition.



Identifier les conséquences sur les conditions de travail des salariés

L'activité partielle peut se traduire par



une diminution du temps effectif de travail

une réorganisation du travail (télétravail, changement d'horaire, équipes plus restreintes, etc.)

Ces mesures peuvent être prises au regard de la baisse d'activité et/ou des mesures de prévention (exemple : éviter toute propagation du virus Covid-19).

L'important pour le CSE va être de prendre la mesure de ces dispositions, au regard de l'activité et des moyens nécessaires, pour travailler correctement et dans de bonnes conditions. Il s'agit alors de dialoguer avec l'employeur sur la cohérence entre l'activité réelle, les modalités de travail et les mesures de prévention à adopter.

Il est également important de s'interroger sur la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Par exemple, durant la période de confinement liée à l'épidémie, les parents doivent garder leurs enfants et être garants de leur continuité scolaire.

Suivre la mise en œuvre de la procédure

Une fois l'activité partielle mise en place et approuvée par la Direccte, il conviendra de faire un suivi régulier de la situation via des réunions régulières du comité. En effet, l'employeur peut réajuster certaines dispositions validées en amont comme le temps de travail en fonction de la reprise d'activité qui peut être ponctuelle ou durable.

Ces réunions peuvent aussi être **l'occasion d'échanger sur les conditions de travail réelles et amener l'employeur à prendre de nouvelles dispositions si besoin.**

Il s'agit également d'**anticiper la reprise d'activité et les futures adaptations, les changements durables** à venir et les impacts à long terme de cette période de perte d'activité.



A noter : durant le chômage partiel, un élu peut continuer à assumer son mandat et à prendre ses heures de délégation (*Cass. Crim. 25 mai 1983 n°82-91.538*).

Être en relation avec le délégué syndical

Le ou les délégués syndicaux peuvent être amenés à négocier un accord collectif pour aménager ou améliorer le dispositif d'activité partielle en terme de rémunération, d'organisation du travail, etc.

Les élus au CSE veilleront à travailler en lien avec leurs délégués syndicaux.

Conserver le lien avec les salariés

Il est important de conserver un contact régulier avec les salariés durant toute la période d'activité partielle (même si elle est totale). Cela doit permettre aux élus de rester à l'écoute des difficultés rencontrées par les salariés et d'adapter l'action collective du CSE.

Il s'agit aussi de maintenir des activités sociales et culturelles et de les adapter à la situation.

S'informer : tous les liens utiles

- **Articles L. 5122-1 et R. 5122-1 et suivants du Code du travail**
- <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle>
- http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/07/cir_39848.pdf
- <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/reduire-ou-cesser-lactivite/lactivite-partielle.html>