

# Crise du Covid-19

## Mise en activité partielle

### Note d'information

#### 19 mars 2020

*Cette note est établie par le cabinet Syncéa le 19 mars 2020, et se base sur les textes connus à cette date. Elle a vocation à être actualisée en fonction des évolutions législatives et réglementaires attendues.*



# L'épidémie du Covid-19 entraîne un bouleversement des règles



- Un décret sur l'activité partielle va paraître pour modifier le dispositif existant.
- Pour faire face à la crise sanitaire entraînant une crise économique, il faut noter que plusieurs lois vont être promulguées.
  - La loi de finance rectificative pour 2020 ouvre notamment les crédits d'urgence permettant de financer l'activité partielle,
  - La loi organique va suspendre jusqu'au 30 juin 2020 les délais prévus par la procédure de question prioritaire de constitutionnalité (QPC), en raison de l'épidémie de Covid-19.
  - La loi d'urgence pour faire face à l'épidémie du Covid-19 :
    - va instaurer l'état d'urgence sanitaire
    - autorise le gouvernement à prendre par ordonnances, dans les trois mois suivant la publication de la loi, des mesures provisoires afin de répondre à la situation que connaît le pays :
      - aider et soutenir la trésorerie des entreprises afin de limiter les faillites et les licenciements
      - adapter le droit du travail : modification des conditions d'acquisition des congés payés, possibilité pour l'employeur d'imposer unilatéralement les dates de prise d'une partie des jours de congé ;
      - modifier le droit des procédures collectives et des entreprises en difficulté

# Mise en œuvre de l'activité partielle : étapes clés



## **Consultation du CSE**

Recueil de l'avis motivé.

L'employeur doit disposer de cet avis qui doit accompagner sa demande à la Direccte

## **Avant la mise en activité partielle**

l'employeur doit adresser à la Direccte une **demande préalable d'autorisation d'activité partielle**

## **Mise en place de la nouvelle organisation**

Suivi par le CSE de la mise en œuvre dans le cadre des prochaines réunions

**La crise liée à l'épidémie Covid-19 conduit le gouvernement à aménager la procédure par décret (Voir diapositive ci-après)**



- **Déclaration d'activité partielle : délai de 30 jours avec effet rétroactif**

- En temps normal, l'employeur doit adresser au préfet du département où est implanté l'établissement concerné une **demande préalable d'autorisation d'activité partielle**. Au regard de la situation actuelle, l'administration a reconnu qu'il « *n'est pas toujours possible d'anticiper les demandes d'activité partielle avant le placement des salariés en activité partielle* » (« Coronavirus - Covid-19 : questions/réponses », Q/R 28 a).
- **Les employeurs ont donc été autorisés à placer leur salarié en activité partielle** avant qu'une demande ne soit déposée par l'entreprise => ils disposent **de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif** (communiqué de presse du ministère du Travail du 16 mars 2020). Cet allongement de délai sera acté par décret.

- **Consultation du CSE possible a posteriori**

- Par ailleurs, le décret simplifiant les procédures d'activité partielle permettra aux employeurs de **ne plus consulter le CSE en amont**. La mention de la date de consultation suffit. Les employeurs devraient ainsi préciser, dans leur demande d'activité partielle, la date prévue de consultation du CSE. Dans ce cas, l'employeur aurait **2 mois à compter de la demande pour adresser l'avis rendu par le CSE**.
- Rappelons que **cela ne prive pas le CSE d'avoir au préalable une information complète dans une note écrite**.

# Procédure modifiée en raison de l'épidémie du Covid-19



Applicable après parution du décret.

## **Mise en activité partielle**

l'employeur effectue directement une déclaration sur le site

## **Consultation du CSE**

Recueil de l'avis motivé. **Le CSE est en droit d'exiger une information complète**

## **Mise en place de la nouvelle organisation**

Suivi par le CSE de la mise en œuvre dans le cadre des prochaines réunions



# **La consultation du comité social et économique**

# La nécessaire consultation du CSE et son objectif



- **Le comité social et économique doit être informé et consulté conformément à l'article L. 2312-8 du Code du travail.** Ce texte est relatif à l'obligation de consultation dans le cadre des attributions générales du CSE. Il vise la marche générale de l'entreprise et les conditions de rémunération et la durée du travail.
- **Les principes de consultation, tels que prévus dans le Code du travail, sont les suivants :**
  - La consultation doit être faite avant la prise de décision de l'employeur **(ce principe est neutralisé en raison de l'épidémie du Covid-19)**
  - Le CSE doit recevoir des **informations écrites et précises de la part de la direction**  
**=> la consultation, même si elle se fait a posteriori, ne doit pas conduire à mettre à mal les droits du CSE**
  - Il doit bénéficier d'un délai suffisant avant la réunion pour pouvoir étudier ces informations,  
**=> cela suppose qu'il ne faut pas découvrir les éléments lors de la réunion mais qu'il faut recevoir une note écrite au plus tard en même temps que l'ordre du jour**
  - Pendant la réunion, les élus font des propositions, posent des questions et émettent leurs vœux et avis,
  - Enfin, l'employeur doit rendre compte au CSE des suites données à son avis (art. L.2312-15 C.trav.)  
**=> Les représentants du personnel ont leur mot à dire. Ils peuvent réfléchir à une proposition d'organisation des services et la soumettre à la direction.**

# La nécessaire consultation du CSE et son objectif



- **Cette consultation est l'occasion :**

- De poser toutes les questions des représentants du personnel et des salariés,
- D'appréhender toutes les conséquences pour les salariés,
- D'étudier les changements sur l'organisation,



**Lorsque le processus de consultation sera achevé, il devra être possible de connaître toutes les modalités concrètes et les conséquences pour les salariés.**

- **Cette consultation s'articule autour de 2 axes :**

- L'aspect économique = les motivations économiques du projet, la conséquence de la mise en œuvre du projet
- L'aspect social = appréhender toutes les conséquences pour les salariés



# Les délais de consultation du CSE



- L'aménagement des délais de consultation du CSE peut être négocié avec les délégués syndicaux (DS).
  - Sauf dispositions législatives spéciales, les **DS peuvent conclure un accord d'entreprise définissant les délais impartis au CSE pour rendre ses avis** dans le cadre des consultations récurrentes et ponctuelles. **En l'absence de DS**, cet accord peut être conclu entre l'employeur et la majorité des membres titulaires élus du CSE (art. L.2312-19 C. trav.).
- En l'absence d'accord, ce sont les délais réglementaires qui s'appliqueront (art. R.2312-6 C.trav.) soit :
  - **1 mois** en principe ;
  - **2 mois** en cas d'intervention d'un expert, qu'il s'agisse d'un expert-comptable, d'un expert technique ou d'un expert libre (circ. DGT 2014-1 du 18 mars 2014) ;
- **Ces délais courent à compter de la date de remise des documents** (note écrite ou insertion dans la BDES)
- Le comité qui ne s'est pas prononcé à l'issue du délai est présumé avoir rendu un avis négatif.

La crise liée à l'épidémie Covid-19 remet en question ces règles. Un décret sera pris en ce sens.



# **Éléments d'information dont le CSE doit disposer concernant le volet économique**

# Une présentation de la future organisation



- **En l'espèce, sur le fond**, dans le cadre de cette consultation, le CSE doit en principe bénéficier, pour être valablement consulté, **des mêmes informations que celles destinées à l'administration pour justifier de la demande de mise en activité partielle** (Cir. DGEFP 12 du 12/07/2013).
- À cet égard, l'article R. 5122-2 du Code du travail dispose que la demande adressée à l'administration doit préciser :
  - Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle
  - La période prévisible de sous-activité
  - Le nombre de salariés concernés
  - Les engagements que l'employeur propose de souscrire lorsque ce dernier a déjà placé ses salariés en activité partielle au cours des 3 années précédentes.
- L'employeur fera éventuellement une présentation et l'incidence de la crise du Covid-19 **sur l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production dans les motifs obligeant au recours à activité partielle** (Pour mémoire les indicateurs sur l'évolution des commandes sont obligatoirement donnés tous les trimestres dans les entreprises d'au moins 300 salariés) (art. L.2312-6g C. trav.).



- **En l'espèce, le CSE pourrait solliciter de la direction les éléments d'information suivants :**
  - Les hypothèses retenues pour quantifier la baisse d'activité qui est annoncée : par service, secteur, BU...
  - Dans certains services, l'effectif peut être maintenu : la direction doit détailler comment ce choix est déterminé sur la base d'une activité réduite ?
  - Il faut que soient exposées les réductions de charges liées à la mise en activité partielle, les pertes de CA estimées par secteur

**La note remise au CSE devrait être complétée utilement de données chiffrées. Sans nier les difficultés posées par l'épidémie du Covid-19, l'entreprise devrait fournir des prévisions quantifiées et à défaut des tendances.**

**Nous sommes à votre disposition pour examiner les différentes données qui vous sont fournies.**

# Informations sur les plans économiques et organisationnels



- Le recours à l'activité partielle peut prendre plusieurs formes :
  - réduction de la durée hebdomadaire du travail ;
  - fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement
- ⇒ **Si des formes d'activité partielle sont mises en œuvre différemment selon les services, si tous les salariés d'un service ne sont pas en activité partielle, l'employeur doit présenter les raisons**
- ⇒ **Le CSE peut demander le nombre de salariés concernés et les intitulés de poste pour chaque service** (la nature du contrat est sans incidence : un CDD peut être concerné s'il travaille dans un service visé par une mise en activité partielle)
- ⇒ **Les représentants du personnel peuvent être questionnés directement par les salariés. Il est donc important de maîtriser les raisons des choix opérés par la direction.**

**Au-delà des arrêts totaux d'activité que nous observons sur ces premiers jours de crise, il faudra considérer les évolutions des dispositifs d'activité partielle sur les semaines et mois à venir. L'examen des causes précises et des conséquences sur chaque établissement, service... sera important.**



# **Éléments d'information concernant les conséquences sociales**

# Information concernant l'impact sur le salaire



- L'employeur doit présenter **le régime et l'indemnisation que percevront les salariés**. => Ainsi, il peut être très utile d'examiner les simulations sur **plusieurs cas concrets de bulletins de salaire avant/après la mise en activité partielle pour qu'il soit possible de mesurer l'impact financier**.
- Les salariés percevront une indemnité horaire versée à l'échéance habituelle de la paie, correspondant à 70 % de leur rémunération brute horaire (ou 100 % de la rémunération nette horaire s'il sont en formation pendant les heures chômées). Il est tenu compte du salaire servant de référence pour calculer l'indemnité de congés (art. R. 5122-18 C. Trav.). Cela représente environ 84 % du salaire net horaire.
  - L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale. L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG et à la CRDS. L'indemnité versée reste néanmoins soumise à l'impôt sur le revenu.
  - Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'allocation mentionnée à l'article L. 5122-1 ne peut être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur.
  - Les personnes rémunérées au Smic (CDD ou CDI) perçoivent 100 % de leur salaire.
- **Il est prévu un assouplissement pour les salariés en forfait-jours.**
- L'employeur doit remettre à la fin du mois **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.**

# Information concernant l'impact sur le salaire



- Les règles légales relatives au régime et à l'indemnisation sont prévues aux articles L. 5122-1 à L. 5122-5 et R. 5122-1 à R. 5122-26 du Code du travail.
  - Elles peuvent évoluer très prochainement. L'employeur est remboursé sur une base forfaitaire.
- L'allocation est fixée, **par heure chômée**, à :
  - 7,74 € dans les entreprises employant jusqu'à 250 salariés ;
  - 7,23 € dans les entreprises à partir de 251 salariés.
- Attention : seules les heures chômées comprises entre la durée légale du travail sur la période considérée ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat, et le nombre d'heures travaillées sur ladite période sont susceptibles de faire l'objet d'une indemnisation. Les heures accomplies au-dessus de la durée légale, collective ou stipulée au contrat ne font l'objet, ni d'un versement par l'État à l'employeur de l'allocation d'activité partielle, ni d'un versement par l'employeur à ses salariés d'une indemnité.
  - ⇒ **Il faudra vérifier si la convention collective de branche, ou un accord d'entreprise, ne prévoit pas de dispositions spécifiques** (taux d'indemnisation plus favorable, maintien de la rémunération des heures qui auraient été effectuées au-delà de la durée légale du temps de travail)



# Informations sur la durée de la mise en activité partielle



- L'employeur peut percevoir l'allocation d'activité partielle dans la limite de :
  - 1 000 heures par an et par salarié quelle que soit la branche professionnelle ;
  - 100 heures par an et par salarié si l'activité partielle est due à des travaux de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise.
- Par définition, la mise en activité partielle est un dispositif temporaire.
  - L'autorisation d'activité partielle n'est accordée aux entreprises qui en font la demande que pour une durée maximale de six mois (pouvant être renouvelée sous conditions). **Le dispositif pourrait être accordé pour une durée maximum de 12 mois (renouvelables).**

**=> Si le périmètre de l'activité partielle évolue, l'entreprise devra consulter le CSE sur les changements**



- **Les salariés doivent avoir connaissance de leurs futurs horaires durant la baisse d'activité. L'employeur doit présenter au CSE les plannings temporaires applicables durant la mise en activité partielle (service par service).**
  - Mention du nombre d'heures prévues pour chaque service, nombre de salariés concernés par service, des précisions sur le nombre de personnes composant les équipes.
- Pour mémoire, concernant l'information des horaires, **il s'agit d'une obligation pour la direction** (art. L.3171-1 du C. trav.) **qui doit afficher les nouveaux horaires de travail dans l'entreprise.**
- De plus, cette dernière **doit également communiquer les modifications d'horaires envisagées au titre de l'activité partielle à l'inspecteur du travail** (art. D. 3171-3 et D.3171-4 du C.trav.).
  - À défaut, il convient de rappeler que **l'employeur qui n'effectue pas l'affichage de l'horaire collectif ou qui ne le transmet pas à l'inspection du travail risque d'être puni par une contravention de 4<sup>ème</sup> classe appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par cette infraction** (art. R. 3173-1 et R.3173-2 du C. trav.).



# Questions fréquemment posées

# Cas particulier des salariés protégés



- La mise en chômage partiel est **une modification des conditions de travail**. Elle s'impose aux salariés qui ne détiennent pas de mandats.
- Pour les salariés dits protégés, c'est le droit commun qui s'applique dans l'hypothèse d'une modification des conditions de travail. Comme toute modification des conditions de travail, **elle doit être acceptée par les représentants du personnel concernés**. En cas de refus, l'employeur doit, soit revenir sur sa décision, soit engager une procédure de licenciement et par conséquent respecter les formalités légales protectrices en demandant l'autorisation de l'inspecteur du travail (Cass. Soc. 29 janvier 1992, n°90-60.526).
- **Durant la période d'activité partielle, le mandat n'est pas suspendu**. Il est possible de poser des heures de délégation et de se déplacer dans les services pour prendre contact avec les salariés (Cass. Crim. 25 mai 1983 n° 82-91.538 ; Conseil d'État 13 novembre 1987, n° 68104).
- Il peut y avoir la tenue de réunions (sauf restrictions liées à l'épidémie du Covid-19).

# Congés payés et RTT (ces règles vont évoluer)



- **À ce jour pour placer les salariés en activité partielle, il n'est pas obligatoire de les faire poser avant les JRTT auxquels ils ont droit.**
  - La mise en œuvre de solutions alternatives n'est pas fixée de manière obligatoire par un texte. Il est donc possible de faire la demande sans avoir à prouver qu'une telle solution a été mise en place (cela existait pour le régime précédant). Une instruction de la DGEFP relative au chômage partiel (régime précédent) indiquait cependant que les entreprises devaient être « incitées à utiliser d'abord les modes de gestions alternatifs, tels que les congés, les JRTT ou les repos compensateurs, avant de recourir au chômage partiel » (Instr. DGEF n° 2008/19, 25 nov. 2008, fiche no 5). Mais cette instruction précisait aussi qu'« en aucun cas, ce recours alternatif ne pourra être imposé aux entreprises ».
  - Le Conseil d'État a considéré que l'autorité administrative devait effectuer un contrôle de conformité et non d'opportunité => on n'a pas à conditionner l'attribution de l'allocation spécifique à la mise en œuvre préalable de mesures alternatives comme une réorganisation du travail ou l'obligation de solder les congés payés (CE, 23 juill. 2003, n° 241874).

**=> la loi d'urgence et ses impacts sur le droit du travail change la donne = Une ordonnance pourra donner la liberté à l'employeur d'imposer la prise de CP/RTT.**

# Congés payés et RTT (ces règles vont évoluer)



- **Certains salariés pourraient vouloir prendre leurs congés payés ou des RTT pour éviter la perte de salaire.**
  - L'employeur et le salarié peuvent le décider d'un commun accord.
- **Actuellement, l'entreprise peut néanmoins décider d'imposer la prise de CP ou de RTT avant de demander du chômage partiel dont le but de diminuer l'activité sans faire cesser totalement toute production dans certaines hypothèses :**
  - L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir. On utilise la règle selon laquelle en cas de circonstances exceptionnelles on peut modifier la date de CP (art. L. 3141-16 du code du travail). En revanche, si le salarié n'a pas posé de congés, l'employeur ne peut les imposer. Sauf s'il y a une fermeture totale de l'entreprise imposée à tous => mais il faut s'y prendre 2 mois avant.
  - Les JRTT ne peuvent être imposés dans une entreprise que si l'accord d'entreprise le prévoit. Cet accord peut fixer des JRTT à la libre disposition de l'employeur. Mais s'il y a un délai de de prévenance, il faut le respecter (sauf si on a prévu dans l'accord qu'en cas de circonstances exceptionnelles, il n'y en pas). L'employeur ne peut imposer la prise des JRTT à la libre disposition du salarié

**=> le vote de la loi d'urgence et ses impacts sur le droit du travail change la donne = Une ordonnance pourra donner la liberté à l'employeur d'imposer la prise de CP/RTT.**



- La **direction peut mentionner dans la note que le salarié doit être disponible afin de pouvoir reprendre le travail le plus tôt possible en cas de besoin**
  - Il n'est pas prévu de règles concernant le délai de prévenance dans le cas d'une nécessité de reprise d'activité. Il est possible de solliciter les salariés la veille pour le lendemain. Si, exceptionnellement, un salarié n'a pas pu être joint, l'employeur ne pourrait pas le lui reprocher. Mais il faut avoir à l'esprit que l'activité partielle est un dispositif visant à empêcher des licenciements pour motif économique.
  - S'il est possible qu'une reprise d'activité se fasse, il apparaît qu'il est préférable que l'entreprise puisse s'organiser au mieux le plus rapidement possible pour assurer la production.

# Nous sommes mobilisés pour vous



- **Au regard de l'ampleur des conséquences liées à l'épidémie du Covid-19, votre entreprise peut souhaiter, ou doit mettre en place, le dispositif d'activité partielle. Toutefois, l'urgence ne doit pas conduire à la précipitation, et les membres du CSE conservent un droit de regard sur les motifs, l'organisation et les conséquences pour les salariés.**
- Si votre CSE va être consulté, nous vous invitons à vous rapprocher des membres de l'équipe Syncéa.
- Si la consultation du CSE a eu lieu ou si elle est faite a posteriori, il faut solliciter une nouvelle réunion ou adresser une demande de remise d'une note complémentaire à votre direction afin de disposer d'informations étayées (présentation financière, justifications des hypothèses et des données sous-jacentes, présentation plus détaillées des conséquences sur les droits collectifs = rappel des règles de droit applicables pour les salariés)

**Cette situation grave et inédite appelle des décisions rapides et adaptées. Elle ne doit toutefois pas précipiter des décisions préjudiciables pour les emplois et les entreprises elles-mêmes.**

**Votre regard et l'examen précis des faits dans ces circonstances seront d'autant plus nécessaires, et vous pouvez compter sur notre appui pour vous accompagner dans ces moments difficiles.**



# VOS CONTACTS



## **BUREAUX DE PARIS / SIÈGE SOCIAL**

11-13 rue Charbonnel – 75013 PARIS  
Tél. : 01 48 19 25 40 – 06 17 19 57 79

## **BUREAUX DE LYON**

Le Président  
42, avenue Georges Pompidou – 69003 LYON  
Tél. : 04 72 13 23 30 – 06 17 19 53 93

## **BUREAUX DE RENNES**

9, rue de Suède – 35200 RENNES  
Tél. : 06 17 19 57 79 – 06 10 79 32 64

[info@syncea.fr](mailto:info@syncea.fr) - [www.syncea.fr](http://www.syncea.fr)