

Le BiM

Numéro
163
Juin
2020

La revue qui décrypte l'actualité juridique
#lacitedesentreprises

FOCUS SUR LE DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE, DISPOSITIF AU CŒUR DE L'ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE

Depuis mars dernier, la France est confrontée à une grave crise sanitaire liée au Covid-19. La loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 a autorisé le gouvernement à légiférer par ordonnances.

Cette situation a conduit le Gouvernement à adopter les mesures économiques et sociales nécessaires pour aider les entreprises et leurs salariés. Parmi celles-ci, figure l'activité partielle, anciennement nommée chômage partiel.

L'activité partielle est un outil au service de la politique publique de prévention des licenciements économiques qui permet à l'employeur en difficulté de faire prendre en charge tout ou partie du coût de la rémunération de ses salariés.

La mise en place de l'activité partielle est subordonnée à l'existence d'un motif de recours, pouvant être notamment lié à la conjoncture économique, aux difficultés d'approvisionnement ou encore à des circonstances exceptionnelles, comme celles de la crise engendrée par l'épidémie de Covid-19. La baisse temporaire d'activité peut prendre deux formes, soit une réduction du temps de travail en-dessous de la durée légale hebdomadaire (ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail de l'établissement), soit une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

L'essentiel

1. Un dispositif allégé sur le plan procédural

Afin de faciliter la mise en place de l'activité partielle, de nombreux délais ont été aménagés pour accélérer les procédures. Tout d'abord, le Gouvernement a accordé un délai de 30 jours pour faire sa demande dématérialisée à partir du déclenchement de l'activité partielle ; en temps normal, l'autorisation de recours à l'activité partielle doit être, antérieure à sa mise en œuvre dans l'entreprise, sauf exceptions. En outre, l'entreprise dispose d'un délai de deux mois pour consulter le CSE à partir de la demande et d'envoyer l'avis du CSE à l'administration. Quant à la DIRECCTE, elle dispose de 48 heures, au lieu de 15 jours, pour accepter ou refuser la demande d'autorisation préalable.

Par ailleurs, la durée d'autorisation de l'activité partielle a été allongée à 12 mois au lieu de 6 mois et le contingent d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle a été porté à 1607 heures indemnisables au lieu de 1000 heures.

Un autre assouplissement concerne les salariés protégés. En effet, l'activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé. L'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 est venue préciser que pour imposer l'activité partielle à ces salariés, il est nécessaire que le régime d'activité partielle affecte « dans la même mesure » tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.

2. Un dispositif élargi à de nouveaux bénéficiaires

Les nombreux textes publiés ont autorisé le recours à l'activité partielle de façon plus étendue. Les salariés en forfait heures ou jours peuvent désormais être mis en activité partielle, même en cas de simple diminution de la durée du travail, et non plus comme précédemment, seulement en cas de fermeture de l'entreprise ou du service. Par ailleurs, les cadres dirigeants peuvent être placés en activité partielle en cas de fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement, mais pas en cas de réduction de l'horaire de travail.

En outre, le bénéfice de l'activité partielle a été étendu à d'autres catégories tels que les VRP, les salariés portés, les intérimaires en CDII, le personnel navigant de l'aviation civile, les pigistes, les salariés à domicile rémunérés à la tâche, les intermittents du spectacle et les mannequins. Des décrets spécifiques ont défini les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation de l'activité partielle pour ces derniers.

Depuis le 1^{er} mai 2020, les parents contraints de garder leur enfant ou les personnes vulnérables ou les personnes cohabitant avec ces dernières, bénéficient du dispositif d'activité partielle en lieu et place d'un arrêt indemnisé par l'assurance maladie.

3. L'indemnisation du salarié

Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute. Cette indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale. Elle est assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %, calculées après application d'un abattement d'assiette de 1,75 %.

Dans le cas où l'employeur verse une part complémentaire au-delà de 70 % de la rémunération brute, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale, ce complément suit le même régime en matière de prélèvements sociaux. Toutefois, l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 a ajouté une limite, qui est entrée en vigueur depuis le 1^{er} mai 2020 : lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire employeur est supérieure à 3,15 fois SMIC horaire, la part de l'indemnité employeur est assujettie aux contributions et cotisations sociales comme pour les salaires.

Au 1^{er} juin 2020, l'indemnité versée au salarié reste inchangée, seule l'allocation remboursée à l'employeur sera modifiée par décret à venir.

4. Une allocation d'activité partielle plus favorable pour l'entreprise

Concernant le montant de l'allocation d'activité partielle, des changements sont intervenus. Les entreprises perçoivent, de la part de l'agence de service et de paiement de l'Etat (ASP), le remboursement des allocations versées aux salariés et correspondant à 70 % de la rémunération horaire moyenne brute

dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du Smic. Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros. Antérieurement, l'entreprise percevait une allocation financée conjointement par l'Etat et l'assurance chômage fixée de façon forfaitaire : pour une entreprise de 1 à 250 salariés, 7,74 euros par heure chômée par salarié et pour une entreprise de plus de 250 salariés, 7,23 euros par heure chômée par salarié.

Cependant, le Gouvernement a annoncé au 1^{er} juin 2020 que le taux horaire de l'allocation d'activité partielle serait fixé à 60% de la rémunération horaire brute, dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du Smic. Un décret, non paru à ce jour, est attendu pour confirmer ce point.

Conformément aux engagements pris dans le cadre du comité interministériel du Tourisme du 14 mai dernier, les secteurs faisant l'objet de restrictions législatives ou réglementaires particulières en raison de la crise sanitaire, continueraient à bénéficier d'une prise en charge à 70%. Les secteurs visés seront définis par décret.

5 Un nouveau dispositif : l'individualisation de l'activité partielle

Afin d'accompagner la reprise de l'activité économique, l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril dernier a introduit le dispositif de l'individualisation de l'activité partielle. Ainsi, l'employeur peut placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle ou appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.

Le dispositif est mis en oeuvre, soit par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de convention ou d'accord de branche, soit après avis favorable du comité social et économique ou du conseil d'entreprise. L'accord ou le document soumis au CSE doit notamment déterminer :

- les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;
- les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;

- les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères précités afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;
- les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;
- les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

6 Le contrôle de la DIRECCTE

Compte tenu de l'importance du soutien financier apporté par les pouvoirs publics aux entreprises et aux salariés, le Ministère du Travail a annoncé, via un communiqué de presse, sa volonté de mettre en oeuvre un plan de contrôle sur les demandes d'activité partielle.

Une instruction du 5 mai 2020 a été adressée par le ministère du Travail aux DIRECCTE afin de leur présenter les objectifs du plan de contrôle qu'elles auront à mettre en oeuvre dans leurs territoires.

L'objectif premier du plan de contrôle du Ministère du travail est de lutter contre les fraudes au dispositif d'activité partielle. La mise en activité partielle de salariés auxquels il est demandé parallèlement de télétravailler, ou des demandes de remboursement intentionnellement majorées par rapport au montant des salaires effectivement payés, figurent parmi les principales fraudes identifiées par l'administration.

Le second objectif de ce plan de contrôle est de permettre aux entreprises de régulariser des demandes d'indemnisation mal renseignées en application du principe du droit à l'erreur.

Diverses sanctions peuvent être encourues : civiles, administratives et pénales. Ces sanctions sont cumulables.

Les entreprises peuvent ainsi être condamnées :

- au remboursement intégral des sommes perçues au titre du chômage partiel ;
- à l'interdiction de bénéficier, pendant une durée maximale de cinq ans, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle (article L.8272-1 du code du travail) ;
- à deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende (articles L.5124-1 du code du travail et 441-6 du code pénal).

À jour des textes au 15 juin 2020.

Parole d'expert

Interview

réalisée le 29 mai 2020

► Fêré de droit social et fortement intéressé par le monde du travail, j'ai débuté ma carrière au sein du ministère du travail le 1^{er} octobre 1998, à l'âge de 21 ans, en tant que contrôleur du travail.

C'est à cette époque, en déployant les lois Aubry I et II, que j'ai eu mes premiers contacts avec la cité des entreprises.

Après ma réussite au concours interne et 18 mois de formation, je suis devenu Inspecteur du travail en juillet 2005, puis j'ai été promu Directeur-adjoint du travail en avril 2017.

Tout au long de ma carrière j'ai embrassé des sujets aussi différents que l'épargne salariale, le renseignement en droit du travail, le contrôle en entreprise, la formation, les PSE ou...l'activité partielle. ►►

Pour débiter notre interview, quel est votre regard sur l'activité partielle aujourd'hui ?

Il y a eu un avant et un après mars 2020. Avant le 1^{er} mars 2020, les textes avaient peu évolué depuis 2013 et le dispositif peu utilisé par les entreprises. Depuis le début de l'épidémie, de manière inédite, un grand nombre de salariés ont été placés en activité partielle et ce, pendant deux mois et encore aujourd'hui.

Comme l'a souligné la Ministre du Travail, l'activité partielle a été un filet de sécurité inégalé en Europe et d'un point de vue sanitaire, ce fut un bon choix. Avec cette extension massive, cela a permis aux entreprises « sous perfusion » d'exister encore à ce jour, de conserver des emplois et des compétences, puis d'éviter une plus « grande casse sociale » ; néanmoins, « les semaines à venir seront difficiles socialement ».



Gregory ACAKPO-ADDRA

Directeur adjoint du travail

Chef de la Cellule Analyse, Prévention et Suivi des Licenciements Economiques (CAPSULE)

Service Mutations de l'Economie

Pour faire face à cette situation, les équipes de la DIRECCTE se sont beaucoup mobilisées pour répondre aux questions des entreprises, en relayant des informations sur des réseaux, comme celui des branches professionnelles ou de la Cité des entreprises, ou encore en diffusant des notes de synthèse.

Quelle est à date l'ampleur du recours à l'activité partielle dans les Hauts-de-France ?

Il est encore trop tôt pour se prononcer. En effet, les entreprises font des demandes d'activité partielle larges, tant au niveau du nombre d'heures que du nombre de salariés. C'est pourquoi, nous constatons un décalage entre ce qui est demandé et ce qui est effectivement indemnisé.

Néanmoins, il est possible de faire état provisoire des données pour les Hauts-de-France, à fin mai 2020 :

- 83 000 établissements ont fait des demandes d'autorisation d'activité partielle ;
- 64 000 ont eu recours à l'activité partielle ;
- 438 000 salariés ont été placés en activité partielle ;
- Plusieurs de 400 millions d'euros ont été engagés par l'Etat.

Ces chiffres seront notamment impactés par les évolutions relatives à la prise en charge par l'Etat de l'activité partielle.

En effet, au 1^{er} juin 2020, cette prise en charge sera de 85% de l'indemnité versée au salarié, dans la limite inchangée de 4,5 SMIC, pour les secteurs où l'activité économique reprend progressivement. Pour les secteurs faisant l'objet de restrictions législatives ou réglementaires en raison de la crise sanitaire, ils continueront à bénéficier d'une prise en charge à 100%.

Quelle a été l'incidence en terme organisationnel pour la DIRECCTE de cet afflux inédit de demandes d'activité partielle ?

Au début, les difficultés techniques étaient là : les entreprises n'arrivaient pas à créer leur compte, ni à faire leur demande, ni à être indemnisés.

Fin mars, il n'y avait pas de système informatique qui permettait de valider implicitement les demandes sous 48 Heures ; chaque agent devait les faire valider individuellement dossier par dossier en tenant compte des difficultés de connexion (zones blanches), des difficultés d'accès au VPN...

Un investissement conséquent a été engagé par l'Etat, afin de disposer d'un système dématérialisé et pleinement opérationnel.

Les services de l'Etat ont notamment renforcé leurs effectifs :

- entre 300 et 400 recrutements au niveau de l'Agence des Services et de Paiement (ASP) ;
- 300 recrutements au niveau du ministère du Travail pour la gestion de l'activité partielle ;
- redéploiement de 30 agents sur la région Hauts-de-France sur l'activité partielle, augmentant ainsi de 60% son effectif sur ce domaine.

Le gouvernement a annoncé un plan de contrôle de l'activité partielle. Quel est le message que vous souhaitez diffuser aux entreprises ? Les entreprises pourront-elles invoquer le droit à l'erreur, quand cela sera justifié ?

La Ministre du Travail a annoncé un plan de contrôle sur l'activité partielle pour détecter les fraudes. En effet, des milliards d'euros ont été

investis, il est nécessaire de regarder comment les deniers publics vont être dépensés.

Par ailleurs, il y a eu une instruction récente sur le sujet, pour le déploiement du plan au niveau local. « On ne sera pas tolérant avec la fraude ». Il s'agira de mettre en place un processus de récupération des sommes indues. Pour autant, il est évident qu'il n'y aura pas de procès d'intention, ni de secteurs visés en particulier ou d'entreprises plus ciblées que d'autres.

A cette fin, sont créés des indicateurs aléatoires et égalitaires pour identifier les entreprises à contrôler. Il y aura des fichiers qui seront constitués pour vérifier qu'il n'y ait pas eu de dépassement.

Il est demandé aux DIRECCTE, le plus souvent possible, d'engager un dialogue avec l'entreprise en vue d'une régularisation « à l'amiable », en amenant l'entreprise à reconnaître son erreur et à la corriger, conformément au principe du droit à l'erreur instauré par le Gouvernement. La situation financière de l'entreprise sera prise en compte dans les modalités de remboursement des sommes dues, et des solutions d'accompagnement pourront être proposées.

Le but est d'éviter les sanctions administratives, les PV, et les procédures contentieuses si l'entreprise est de bonne foi...

Quelles informations pouvez-vous nous communiquer sur le sujet de l'arrêt dérogatoire « garde d'enfant » ?

La DIRECCTE a beaucoup de questions sur le sujet ; le basculement en activité partielle au 1^{er} mai est le sujet phare.

Au niveau du suivi du dispositif, nous aurons une traçabilité entre le pourcentage de salariés qui seront en activité partielle « classique » et celui des salariés qui seront en activité partielle « indemnités journalières » qui vise les arrêts dérogatoires « garde d'enfant », « personne vulnérable » ou « salarié cohabitant avec une personne vulnérable ».

La loi de finances rectificative n'a pas encore fixé de durée prédéfinie. Le dispositif s'arrêtera quand le gouvernement le décidera. Une réflexion sur le sujet sera menée à moyenne échéance.

L'ordonnance du 22 avril 2020 instaure le dispositif de l'activité partielle individualisée. Les entreprises ont-elles recours à ce dispositif ?

Son but premier est d'apporter la souplesse nécessaire aux entreprises pour gérer au mieux la période de déconfinement et post-déconfinement.

Il s'agit d'une « activité partielle à la carte », en évitant les discriminations. C'est pourquoi, la mise en place du dispositif repose sur un accord ou sur un document unilatéral avec avis favorable du CSE, comportant des mentions obligatoires pour garantir l'objectivité de la mise en place du dispositif.

Aujourd'hui, la DIRECCTE a eu peu de retours sur l'activité partielle individualisée.

Pour conclure notre échange, quelle est votre vision sur la situation économique à venir ?

Selon la Ministre du Travail, il n'y aura pas de disparition de l'activité partielle au 1^{er} juin. Beaucoup d'entreprises sont encore concernées. Mais, il y aura des changements comme le reste à charge qui évolue au 1^{er} juin.

La tendance est de réduire la voilure de l'activité partielle pour que l'activité économique reprenne et que cette mauvaise année économique se finalise du mieux possible.

La DIRECCTE est de plus en plus interrogée sur les licenciements économiques ou les ruptures conventionnelles collectives. La fin de l'année 2020 risque de voir une augmentation importante des suppressions d'emplois.

Soulignons aussi, que certaines dispositions juridiques adoptées pendant cette période d'urgence sanitaire, seront pérennes au-delà du 31 décembre, comme le caractère proportionnel du remboursement de l'allocation partielle, au lieu de l'ancien dispositif d'un remboursement forfaitaire ; l'ouverture de l'activité partielle aux cadres en forfait annuel en jours ou en heures en cas de réduction de l'horaire de travail.

Il sera également nécessaire de regarder comment le futur dispositif ARME (activité réduite pour le maintien dans l'emploi), en cours de discussion avec les partenaires sociaux, s'articule avec l'activité partielle de droit commun.

La Cité des Entreprises - MEDEF Lille Métropole

Campus Entreprises et Cités 40, Rue Eugène Jacquet - 59708 Marcq-en-Baroeul Cedex
Tél. : 03 20 99 45 35 - Fax : 03 20 99 46 00

Directeur de la publication :

Yann ORPIN

Rédacteur en chef :

Arnaud Cousin

Rédactrice :

Astrid Feuillet



Responsable de la Communication :

Marion SIGIER

Le service juridique de La Cité des Entreprises reste à votre disposition pour répondre aux questions des adhérents.

Vous pouvez retrouver ce BIM et les précédents dans l'espace membre du site internet :

www.lacitedesentreprises.com