

## Fédération de la Publicité

Paris, le 16 mars 2020

Par courrier électronique

**Objet : Activité partielle et Coronavirus**

Chère Laëtitia,

Le ministère du travail a confirmé que le coronavirus est une circonstance exceptionnelle permettant la mise en place de l'activité partielle (Q/R ministériel du 9 mars 2020, article R. 5122-1 du Code du travail).

Des mesures dérogatoires aux règles applicables en matière d'activité partielle devraient être fixées dans les prochains jours dans le cadre d'un nouveau décret.

Jeudi dernier, dans son allocution télévisée, le Président de la République a d'ores et déjà indiqué : « *un mécanisme exceptionnel et massif de chômage partiel sera mis en œuvre. [...] L'Etat prendra en charge l'indemnisation des salariés contraints à rester chez eux. (...) Je veux que nous puissions préserver les emplois et les compétences, c'est à dire faire en sorte que les salariés puissent rester dans l'entreprise, même s'ils sont obligés de rester à la maison, et que nous les payions.* ».

Vendredi matin, Madame Pénicaud a également indiqué que :

- les salariés en chômage partiel percevront une indemnisation correspondant à 100 % du SMIC, pour les salariés percevant le SMIC, et, en tout état de cause, à 70 % de leur rémunération brute, soit 84 % de leur rémunération nette pour les autres ;
- « avec un remboursement total de toutes ces rémunérations auprès de l'entreprise. »

Même si ces éléments sont donc susceptibles d'évolution, vous trouverez d'ores et déjà ci-dessous les modalités de mises en place de l'activité partielle ainsi que ces conséquences.

### **1. Définition de l'activité partielle**

Le dispositif d'activité partielle permet aux entreprises de procéder à une fermeture temporaire ou à une réduction temporaire de l'horaire de travail, sur autorisation administrative préalable, la perte de rémunération générée par cette activité partielle étant indemnisée par l'allocation aux salariés d'une indemnité<sup>1</sup>.

Le recours à l'activité partielle peut prendre la forme de :

- la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou une partie de l'établissement ;
- la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

---

<sup>1</sup> C. trav., art L. 5122-1

## **2. Procédure et formalités de mise en place**

- Consultation des représentants du personnel

En principe, la première démarche à mettre en œuvre est de consulter le Comité Social et Economique sur le projet de mise en œuvre de l'activité partielle.

A noter toutefois que dans un Q/R du 16 mars 2020, du préfet des Hauts de Seine à l'attention des DIRECCTE concernant le prochain projet décret relatif à l'activité partielle, il est précisé que l'employeur devrait disposer d'un délai de 2 mois à compter de la demande d'autorisation préalable pour envoyer l'avis rendu par le CSE à ce sujet, permettant ainsi a priori à l'employeur une consultation du CSE postérieure à la demande d'autorisation.

- Démarche d'autorisation préalable

Dès lors que le CSE a été consulté et a rendu un avis sur la mise en place du chômage partiel, il convient d'obtenir l'autorisation préalable du préfet.

En effet, les textes prévoient qu'avant la mise en activité partielle, l'employeur doit adresser à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du département où est implanté l'établissement une demande préalable d'autorisation d'activité partielle.

Néanmoins, le QR ministériel du 9 mars 2020 (question 28), semble permettre une mise en place des salariés en activité partielle avant le dépôt de la demande. Cette solution devra, toutefois, à notre sens n'être mobilisée qu'en l'absence d'autres possibilités, en effet, même s'il est faible la société s'expose à un risque de refus de prise en charge des rémunérations. Le projet de décret devrait a priori laisser à l'employeur un délai de 30 jours pour déposer la demande préalable d'activité partielle.

A ce jour, la demande est à adresser par voie dématérialisée sur le portail : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

- Contenu de la demande préalable d'autorisation

La demande doit préciser :

- les motifs justifiant le recours à l'activité partielle. Il est conseillé de joindre par ailleurs tous documents qui permettrait d'attester de la nature et de l'ampleur des difficultés de l'entreprise, afin de faciliter l'analyse par l'Administration du dossier ;
- la période prévisible de sous-activité ;
- le nombre de salariés concernés ;

Elle doit être accompagnée de l'avis préalable du comité social et économique (CSE). Comme évoqué ci-dessus, le projet du décret attendu semble prévoir un délai de 2 mois pour envoyer l'avis du CSE à compter de la demande d'autorisation préalable.

- Instruction de la demande d'autorisation

L'Administration dispose normalement de 15 jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation pour faire connaître sa décision à l'employeur. La décision de refus doit être motivée.

En l'absence de décision dans ce délai, l'autorisation est considérée comme implicitement accordée.

Le ministère a donné instruction de traiter prioritairement les demandes liées au Covid-19 afin de réduire fortement le délai effectif d'instruction, avec pour objectif de réduire le délai à 48 heures.

C'est cette autorisation qui lui permet d'engager les démarches lui permettant de liquider l'allocation d'activité partielle.

Une fois l'autorisation acquise, l'employeur doit informer le Comité Social et Economique de la décision rendue.

- Caractère provisoire du recours à l'activité partielle

L'autorisation d'activité partielle n'est accordée que pour une durée maximale de 6 mois renouvelables<sup>2</sup>. Le projet de décret pourrait porter cette durée maximale à 12 mois.

### **3. Conséquences du recours à l'activité partielle**

- Statut des salariés placés en activité partielle

Le dispositif d'activité partielle vise en principe tous les salariés, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la forme de leur contrat de travail.

*Par exception*, l'indemnisation ne peut être accordée aux salariés dont la durée de travail est fixée par un forfait en heures ou en jours sur l'année, lorsque l'activité partielle prend la forme d'une réduction de l'horaire de travail. Ces salariés ne peuvent bénéficier de l'indemnisation de l'activité partielle qu'en cas de fermeture totale ou partielle de l'établissement dans lequel ils travaillent<sup>3</sup>.

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Ainsi, sur les heures perdues ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent pas être sur leur lieu de travail, à disposition de leur employeur et se conformer à ses directives.

Nous attirons votre attention sur le fait que le télétravail n'est pas compatible avec l'activité partielle. Le télétravail est donc une alternative à l'exécution de ses fonctions sur le lieu de travail, et pas une modalité d'exécution de l'activité partielle.

---

<sup>2</sup> C. trav., art R.5122-9

<sup>3</sup> C. trav., art. R. 5122-8

La mise en activité partielle ne constitue pas une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié : aucune procédure particulière envers les salariés n'est requise<sup>4</sup>.

Toutefois, s'agissant des salariés protégés, le placement en activité partielle est normalement considéré comme une modification de leurs conditions de travail nécessitant leur accord. En cas de refus du représentant du personnel d'être mis en chômage partiel, l'employeur sera tenu de lui verser la partie du salaire perdue du fait de la mesure d'activité partielle<sup>5</sup>.

- Indemnisation accordée aux salariés placés en activité partielle

Le contrat de travail étant suspendu, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité doit correspondre au minimum à 70% de la rémunération antérieure brute. L'indemnisation doit correspondre aux heures non travaillées, dans la limite de la durée légale, ou, lorsqu'elle est inférieure, à la durée collective ou contractuelle<sup>6</sup>.

Le projet de décret ne prévoit pas de modifier les règles actuelles sur ce point : l'employeur restera tenu d'indemniser ses salariés à hauteur d'au moins 70% de leur rémunération brute (soit environ 84% du salaire net). Rien n'empêche cependant un employeur d'indemniser ses salariés au-delà de 70% du salaire brut s'il le peut / souhaite.

En tout état de cause, prévoir des taux différents entre salariés nous semblerait discutable puisque cela caractériserait une rupture d'égalité de traitement.

Concernant les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'allocation ne peut être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur, soit un pourcentage du Smic<sup>7</sup>.

Pour les heures effectuées au-delà de la durée du travail applicable (légale, collective ou contractuelle) sur la période considérée, les heures chômées n'ouvrent pas droit au versement de l'indemnité d'activité partielle.

Les heures supplémentaires accomplies habituellement du fait d'un horaire supérieur à 35 heures ne sont pas payées sauf à ce que l'employeur se soit expressément engagé par un accord collectif, par exemple à maintenir la rémunération en cas d'activité partielle.

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 lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

---

<sup>4</sup> Cass. soc. 9 juin 1999, n° 96-43933

<sup>5</sup> Cass. Soc. 19 janvier 2011 n°09-43.194

<sup>6</sup> C. trav., art R. 5122-11

<sup>7</sup> C. trav., art. R. 5122-18

- Garantie de rémunération mensuelle minimale

La rémunération mensuelle minimale intervient pour les salariés à temps plein lorsque le cumul de la rémunération nette d'activité et des indemnités nettes d'activité partielle est inférieure au SMIC net.

Aussi, si le salarié perçoit, indemnités d'activité partielle incluses, une somme totale inférieure au Smic net, l'employeur doit lui verser une allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme effectivement perçue<sup>8</sup>.

- Statut social et fiscal des indemnités versées aux salariés

L'indemnité versée aux salariés n'est pas considérée comme un salaire, mais comme un revenu de remplacement. Elle est donc :

- exonérée de charges sociales et patronales, de forfait social ;
- exonérée de taxe sur les salaires ;
- soumise à CSG-CRDS au taux de 6,20% et 0,5% après application de l'abattement d'assiette de 1,75% (sauf pour les faibles revenus<sup>9</sup>) et impôt sur le revenu.

Elle est en revanche cessible et saisissable comme le salaire.

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.

- Impact financier pour l'employeur

En cas de décision d'autorisation, l'employeur peut adresser à l'Agence de services et de paiement (ASP) une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle. Celle-ci permet d'identifier l'employeur et les salariés concernés et contient les états nominatifs précisant le nombre d'heures chômées par salarié.

Cette demande comporte, outre les informations relatives à l'employeur :

- la liste nominative des salariés concernés et le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;
- les états nominatifs précisant le nombre d'heures chômées par salarié.

---

<sup>8</sup> C. trav., art L. 3232-5 ; art L. 3232-7

<sup>9</sup> Exonération totale ou partielle de CSG et de CRDS : personnes dont le revenu fiscal de référence de l'avant dernière année (soit 2018) n'excède pas 11 306 euros pour la première part de quotient familial (personne seule) et 3 019 euros pour chaque demi-part supplémentaire.

Le prélèvement de ces contributions ne peut pas réduire le montant total mensuel des indemnités ou allocations et du salaire net en deçà de 1 540€ depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Taux réduit : Les personnes dont le revenu fiscal de référence dépasse ces plafonds sans atteindre, pendant 2 années consécutives, 14 781 € pour la première part de quotient familial (personne seule) et 3 946 € pour chaque demi-part supplémentaire, sont passibles d'une CSG au taux réduit de 3,8%, intégralement déductible du revenu imposable, tout en restant assujetties à la CRDS au taux normal.

Le projet de décret prévoit que l'allocation versée par l'Etat à l'entreprise est proportionnelle aux revenus des salariés placés en activité partielle. Cette allocation sera au moins égale au SMIC et sera plafonnée à 70% de 4,5 SMIC.

Pour mémoire, aujourd'hui, cette allocation est forfaitaire (7,74€ par heure chômée par salarié pour les entreprises de moins de 250 salariés, 7,23€ pour les entreprises de plus de 250 salariés).

#### **4. Entrée en vigueur des nouvelles règles**

Le projet de décret devrait être adopté dans les tous prochains jours sans qu'aucune information plus précise n'ait été à ce stade communiquée.

En attendant, l'indemnisation devrait se faire sur la base forfaitaire mentionnée ci-dessus. Néanmoins, les souplesses d'accès devraient être immédiatement mises en œuvre.

Enfin, nous attirons votre attention sur le fait que le système informatique de l'Agence de services et de paiement (ASP) ne pourra pas être modifié à la date de la publication du décret. Le versement des allocations conformément aux nouvelles règles qui entreront en vigueur pourra donc être différé dans le temps. Une régularisation sera ensuite opérée pour rectifier les versements le cas échéant.

N'hésitez pas à nous indiquer si vous avez besoin de précision complémentaire.

Bien cordialement,

**Julie Foureys**

**Aurélien Louvet**