

COVID-19 ET ACTIVITÉ PARTIELLE : CE QU'IL FAUT RETENIR

Il va sans dire que la gestion des relations de travail est bouleversée depuis la pandémie du Covid-19.

A situation exceptionnelle, (ré)action exceptionnelle du gouvernement, soucieux d'amortir les dommages collatéraux (économiques et sociaux) provoqués inéluctablement par le confinement.

En témoigne l'adoption de 25 ordonnances lors d'un seul et même Conseil des ministres (le 25 mars dernier) ... du jamais vu depuis 1958, c'est « historique » de l'aveu d'Edouard Philippe.

4 de ces ordonnances concernent le droit du travail. De nouveaux décrets et de nouvelles ordonnances ont depuis complété cet arsenal pour préciser et assouplir le régime de l'activité partielle et de l'assurance chômage.

En synthèse, le régime de l'activité partielle (dit plus trivialement « chômage partiel »), qui doit demeurer une mesure exceptionnelle et temporaire, peut être présenté comme suit :

1. Entrée en vigueur : les dispositions du décret s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées ou renouvelées au titre du placement en activité partielle depuis le 1er mars 2020.

2. Consultation a posteriori des représentants du personnel (CSE) : à titre dérogatoire, lorsque l'entreprise met en œuvre l'activité partielle en raison de l'épidémie de Covid-19, l'avis du CSE peut être recueilli après que la demande d'activité partielle ait été formulée auprès de l'administration.

L'entreprise est, en revanche, tenue de préciser à l'administration la date à laquelle la consultation du CSE est programmée, et de lui transmettre l'avis dans le délai de deux mois suivant la demande.

3. Tous les salariés sont concernés, y compris les salariés en forfait heures ou jours, en cas de simple diminution de la durée du travail. Pour les forfaits jours, l'ordonnance du 27 mars 2020 (publiée au journal officiel du 28 mars) précise que, pour déterminer précisément

le nombre d'heures à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle (et l'allocation correspondante), les jours ou demi-journées doivent être converties en heures.

Notons que cette même ordonnance prévoit que même les salariés protégés, à savoir, les membres du comité social et économique (CSE) ou les délégués syndicaux, peuvent à titre dérogatoire se voir imposer une mesure d'activité partielle. Rappelons qu'aucun changement des conditions de travail ne peut en principe (et en temps normal !) être imposé à un représentant du personnel sans son accord.

4. Demande d'activité partielle : l'administration est très vigilante quant aux motifs qui justifient la demande, et pour cause, la demande explose !

A l'exception des entreprises contraintes de fermer, la seule évocation de l'urgence sanitaire ou du confinement ne suffit pas.

Il convient, en effet, de démontrer que la suspension ou la réduction de l'activité est la conséquence de l'épidémie. Ainsi, il est préconisé d'annexer aux demandes les documents établissant la réalité de la diminution ou de l'arrêt de l'activité.

5. Durée maximale de l'autorisation : 12 mois

6. Taux horaire de l'allocation versée par l'Etat : en cas de mise en activité partielle, 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 Smic (6 927 € bruts par mois pour un temps complet), avec un plancher du Smic net horaire, soit 8,03 €.

Mieux vaut respecter le régime mis en place, puisque des contrôles a posteriori seront menés à coup sûr par l'administration du travail après la crise afin de s'assurer que les entreprises n'ont pas abusé du dispositif.



Dans une communication du 30 mars 2020, le ministère du travail a d'ores et déjà précisé qu'il serait intransigeant quant à la fraude à l'activité partielle pour les salariés placés en télétravail (dont les heures réellement travaillées seraient comptabilisées par l'employeur en activité partielle).

Outre le remboursement intégral des sommes perçues au titre du chômage partiel, l'employeur peut se voir privé du bénéfice d'aides publiques (en matière d'emploi ou de formation professionnelle), et même condamné jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende (article 441-6 du code pénal).

Cette pandémie confronte à une réalité nouvelle des règles tenues pour acquises, et oblige l'exécutif à jouer aux équilibristes (entre souplesse et répression).

Par Daniel MINGAUD et Solène MERIEUX
Cabinet Mingaud Avocats conseil



MAISON DE L'AVOCAT

13, rue des Fleurs - 31000 Toulouse
Tél. 05 61 14 91 50

Site web : www.avocats-toulouse.com
E-mail : ordre@avocats-toulouse.com

