

L'activité partielle, une bonne affaire patronale !

31 mars 2020



L'activité partielle a remplacé le chômage partiel (ou chômage technique) le 1er juillet 2013. En cas de cessation temporaire ou de baisse de l'activité, elle permet à un employeur de placer ses salarié-es en activité partielle, les indemniser de la perte de revenus tout en étant aidé par l'Etat qui lui verse une allocation. L'employeur peut être une entreprise, une association voire provisoirement un particulier. En effet, depuis l'ordonnance du 27 mars 2020 prise à la suite de la crise du coronavirus et parer à ses « conséquences économiques, sociales et financières », ce dispositif a été étendu jusqu'au 31 décembre 2020 à de nouvelles catégories de salarié-es comme :

- les salarié-es de droit privé d'entreprises publiques,
- les salarié-es à temps partiel y compris au forfait
- les apprenti-es, alternants et salarié-es titulaires d'un contrat de professionnalisation
- les salarié-es d'entreprises étrangères n'ayant pas d'établissement en France
- les salarié-es de particulier employeur
- les assistant-es maternel-les.
- les cadres dirigeant-es

S'agissant des salarié-es intérimaires, ils et elles peuvent bénéficier de l'activité partielle si l'établissement dans lequel ils et elles effectuent leur mission est lui-même placé en activité partielle.

C'est donc bien une aide pour les patrons et non un droit même si certain-es parmi les salarié-es souhaitent en bénéficier pour échapper aux mauvaises conditions sanitaires et de sécurité dans lesquelles

le travail s'effectue sur les lieux habituels.

D'ailleurs, s'il est impossible pour l'entreprise de mettre en œuvre les moyens de protection contre le COVID-19, dont le télétravail, elle peut bénéficier du dispositif. L'entreprise doit préalablement obtenir l'autorisation de la DIRECCTE (inspection du travail). La consultation des représentant-es du personnel n'est plus préalable, le Comité Social et Economique (CSE) doit être sollicité pour avis dans les deux mois par l'employeur. Or l'avis des CSE est en général un argument de poids pour obtenir l'autorisation, aussi les employeurs peuvent avoir intérêt à une consultation rapide en ce moment. Enfin, ceux-ci peuvent bénéficier du dispositif d'activité partielle durant 12 mois à compter de sa demande soit bien après « l'état d'urgence sanitaire » !

Au 31 mars, plus de 2 millions de salarié-es étaient en position de chômage partiel. La/le salarié-e ne peut pas refuser le passage en activité partielle, son contrat est suspendu et ne fait l'objet d'aucun avenant. Les élu-es du personnel, délégué-es syndicaux et autres salarié-es protégé-es ne peuvent s'y opposer que si la mesure n'affecte pas l'ensemble du personnel.

Pour les salarié-es, il est versé par l'employeur une indemnité compensatrice d'activité partielle qui remplace le salaire, sans condition d'ancienneté et quel que soit le contrat de travail (CDI/CDD, temps plein/temps partiel). Cette indemnité est d'un montant minimum de 70% du salaire brut, soit environ 84% en net mais elle ne peut pas être inférieure au smic net horaire qui est de 8,03 euros net. Ce montant peut être supérieur à 70% si la convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit, ou cela peut être aussi une décision de l'employeur... Les salarié-es en formation et apprenti-es conservent 100 % de leur rémunération même en activité partielle.

S'agissant des salarié-es de particuliers employeurs ou d'assistant-es maternel-les, l'indemnité horaire versée par l'employeur est égale à 80 % de la rémunération nette correspondant à la rémunération prévue au contrat. Elle ne peut être inférieure au montant du salaire minimum fixé par l'accord de branche s'agissant des salarié-es de particuliers et par le code de l'action sociale et des familles pour les assistant-es maternel-les.

A noter que l'indemnité compensatrice d'activité partielle peut faire l'objet de saisie par avis à tiers détenteur tout comme un salaire. La période en activité partielle doit être prise en compte dans l'acquisition de vos droits aux congés payés. De plus, l'articulation entre assurance chômage et activité partielle est possible. (voir <https://www.pole-emploi.fr/actualites/covid-19-activite-partielle-et-a.html>)

En contrepartie, l'employeur recevra ensuite de l'Assurance chômage et l'Etat une allocation : à compter du 1er mars 2020, cette allocation consiste à prendre en charge la totalité des maintiens de salaire versés (jusqu'à 4,5 fois le smic horaire) dans la limite de 70% de la rémunération brute antérieure. Il est à noter que l'allocation que l'employeur recevra devrait l'inciter à maintenir intégralement les salaires (n'ayant plus que 30% à sa charge), les conditions d'acquisitions de RTT... et à maintenir la dotation du CSE.

Sur la base d'un arrêt complet de l'activité d'une entreprise pour un mois, un-e salarié-e à temps plein et rémunéré-e au smic horaire percevra une indemnité compensatrice équivalente au salaire minimum soit 1 196 euros net. Rémunéré-e au salaire médian soit 1,5 fois le smic (1 799 euros net avant impôt), l'indemnité sera de 1 511 euros. Rémunéré-e 4,5 fois le smic (5 492 euros avant impôt), l'indemnité sera de 4 613 euros. Ces indemnités seront versées intégralement au salarié-e par l'employeur qui en demandera ensuite la prise en charge sous la forme de l'allocation précitée.

En pratique, l'activité partielle peut être soit une réduction des horaires ou l'arrêt total du travail mais elle est nécessairement collective et ne peut pas concerner un-e seul-e salarié-e. L'employeur peut cependant réduire le temps de travail des salarié-es par roulement. Durant la période chômée, l'employeur ne peut remettre aucune tâche à effectuer au salarié-e ni lui demander d'être sur le lieu de travail : il n'est plus à la disposition de l'employeur. Or il ressort déjà de certains témoignages que des employeurs font travailler leurs salarié-es en période chômée, histoire de cumuler aides de l'Etat et chiffre d'affaires au risque minime d'être découvert et sanctionné au vu de l'état de l'Inspection du travail.

Crise sanitaire ou pas, l'exploitation est toujours bien d'actualité !

Paris, le 31 mars 2020

- Emplacement : PRESSE > Communiqués >

- Adresse de cet article :

<https://solidaires.org/L-activite-partielle-une-bonne-affaire-patronale>