



# CIRCULAIRE FÉDÉRALE

Aux Secrétaires de syndicat, aux SG d'UMM et aux DSC

CIRCULAIRE 2020 – 269  
Référence à rappeler :  
SD /Secrétariat national /CD /200672  
Objet : maintien de l'emploi

Copie : BF

Paris, le 18 mars 2020

## **COVID 19 et maintien de l'emploi par le dispositif d'activité partielle : quel rôle pour les équipes syndicales ?**

Bonjour à toutes et tous,

*Depuis jeudi, les annonces du président de la république et du gouvernement se multiplient. Après la fermeture des crèches, écoles, collèges, lycées et universités jusqu'à nouvel ordre, les bars, restaurants, cinéma, théâtres ont suivi, jusqu'à hier l'annonce du confinement de l'ensemble de la population sur le territoire. Cette mesure est aux yeux du gouvernement et des scientifiques la seule capable d'enrayer efficacement la propagation du virus.*

Concernant les **entreprises**, les enjeux sur l'emploi et les organisations du travail liés aux conséquences de l'épidémie sont d'ores et déjà majeurs. D'ailleurs, plusieurs dispositions ont déjà été déjà annoncées, comme le report du paiement des cotisations sociales sur demande, l'augmentation de la garantie publique accordée aux entreprises qui sollicitent un crédit auprès de leur établissement financier, et l'amélioration du dispositif d'activité partielle.

Arrêtons-nous sur l'activité partielle pour aider les équipes syndicales à en comprendre le mécanisme.

En référence à l'article R 5122-1, en situation d'activité partielle des salariés, **l'employeur peut suspendre les contrats de travail sans les rompre, ce qui permet aux entreprises vulnérables d'éviter de mettre la clé sous la porte**. C'est ce que l'on appelle communément le « chômage partiel » ou le « chômage technique ».

Face à la situation actuelle, le gouvernement doit sortir un décret assouplissant les règles de mise en œuvre et de financement de la période. Il intégrera toutes les demandes faites depuis le 1<sup>er</sup> mars.

- **Comment déclencher le dispositif d'activité partielle ?**

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, une **information-consultation du CSE** doit intervenir sur le motif du recours, les activités et les personnels concernés, le niveau et les modalités de mise en œuvre des réductions d'horaires, et les actions de formations

envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur. Cet avis est transmis à la Direccte par l'employeur.

L'employeur adresse, ensuite au préfet du département, où se trouve implanté l'établissement concerné une demande préalable d'autorisation d'activité partielle, en joignant impérativement l'avis du CSE. Dans sa demande, l'employeur doit préciser les motifs de recours à l'activité partielle, la période prévisible de sous-activité, et le nombre de salariés concernés. **Une procédure accélérée** a été mise en place du fait du Covid-19 : **l'administration a 48 heures** pour apporter une réponse, contre 15 jours habituellement, la non réponse vaut acceptation de la demande.

Attention : le décret à paraître assouplit les règles de mises en place. L'employeur pourra déclarer la mise en place de l'activité partielle de tous les établissements de son entreprise au seul préfet du département du siège. Il prévoit aussi que l'employeur dispose de deux mois pour transmettre l'avis du CSE après la consultation.

- **Pourquoi mettre en place un dispositif d'activité partielle ?**

Ce dispositif permet à l'entreprise de diminuer son activité en limitant les impacts sur les salaires et donc sur ses résultats. Il doit donc permettre de ne pas licencier dans la période, c'est une volonté affichée du gouvernement.

L'activité partielle est un outil de prévention des licenciements économiques qui permet ainsi de maintenir les salariés dans l'emploi, afin de **conserver des compétences, voire de les renforcer**. Il importe de souligner que **le salarié qui suit une formation pendant ses heures chômées perçoit 100% de son salaire net horaire**. Dans la période actuelle, cette possibilité sera très difficile à mettre en œuvre ; il nous faut donc travailler pour obtenir une meilleure indemnisation.

Les heures indemnisées correspondent au nombre d'heures pouvant justifier l'attribution d'une allocation d'activité partielle correspondant à la différence entre la durée légale du travail (35h) et le nombre d'heures effectivement travaillées.

Pour chaque heure de chômage partiel effectuée, l'employeur est tenu d'indemniser ses salariés à hauteur d'au moins 70% de leur rémunération brute (soit environ 84% du salaire net), y compris en cas de formation pendant la période d'activité partielle.

Le projet de décret prévoit que l'allocation versée par l'Etat à l'entreprise sera proportionnelle aux revenus des salariés placés en activité partielle : cette allocation, aujourd'hui forfaitaire (7,74€ par heure chôme par salarié pour les entreprises de moins de 250 salariés, 7,23€ pour les entreprises de plus de 250 salariés) sera au fixée à 70% de la rémunération brute du salarié concerné, dans la limite de 70% de 4,5 SMIC (actuellement limité à 1 SMIC).

L'allocation d'activité partielle est attribuée dans la limite d'un contingent annuel d'heures indemnisables actuellement fixé à 1 000 heures par an et par salarié. Le décret prévoit de pouvoir bénéficier d'une durée maximum de 12 mois d'autorisation d'activité partielle si cela est justifié (contre 6 mois actuellement au maximum).

Le décret ouvre également le bénéfice de l'activité partielle aux salariés au forfait cadre, y compris lorsqu'il n'y a pas fermeture totale de l'établissement.

Naturellement, les salariés concernés par l'activité partielle doivent être informés individuellement des nouveaux horaires, et collectivement par voie d'affichage.

- **Comment les équipes syndicales et le CSE peuvent-ils participer à l'élaboration et à l'amélioration de ce dispositif ?**

L'étape de l'information-consultation du CSE donne l'occasion aux représentants du personnel d'exprimer leurs **revendications en contrepartie d'un éventuel appui de la demande** qui sera effectuée par leur employeur. Il est évident qu'une démarche appuyée par les IRP sera mieux accueillie par l'administration. Dans l'intérêt du personnel, les équipes syndicales et le CSE gagneront à travailler de concert.

Si les avis circonstanciés émis par le CSE viennent à montrer des dysfonctionnements dans la consultation ou les éléments fournis, alors la Direccte pourrait retoquer la demande et l'employeur se trouver dans l'obligation de rémunérer normalement les salariés.

Cet élément doit nous permettre d'ouvrir des discussions, des négociations sur la mise en œuvre de la mesure, sur la rémunération des salariés impactés.

Ainsi les modalités d'application de la période d'activité partielle peuvent être définies dans le cadre d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales. Les équipes syndicales peuvent notamment s'emparer du sujet de la **formation**.

Au sujet de la rémunération des salariés, l'employeur a l'obligation à minima d'assurer 70% du salaire brut mais il peut aller au-delà. Dans le cadre de la mise en œuvre légale, l'employeur sera indemnisé à 100%, cela laisse donc une marge de manœuvre pour obtenir la prise en charge intégrale des salaires.

La loi assure 84% à minima du salaire net, la négociation doit porter sur la prise en charge du différentiel et sur la prise en charge des primes afférentes à l'organisation du travail, pour garantir à tous les salariés une rémunération à l'identique de celle qu'ils auraient touché en activité.

Même s'il est difficile de prévoir l'impact du coronavirus et de ses conséquences sur l'économie française, rappelons que l'incertitude sanitaire et économique nous invite à la prudence dans les jours et semaines qui viennent. Quoi qu'il en soit, qu'il s'agisse de définir les modalités de mise en œuvre d'une activité partielle ou du télétravail, les équipes syndicales ont bien évidemment leur mot à dire.

Vous trouverez des éléments complémentaires pour vous aider dans vos démarches sur <https://gps-emploi.cfdt-fgmm.fr/>.

L'ensemble de vos interlocuteurs fédéraux restent aussi à votre disposition pour toutes questions, pour tout appui à la négociation.

Bien amicalement.



Stéphanie Destugues  
Secrétaire général