



# OUTILS ET DISPOSITIFS FACE À LA CRISE

COVID 19



GUIDE PRATIQUE

MAI 2020

# SOMMAIRE

## 1ere partie

### **Les aides mobilisables par l'entreprise.....P.3**

Outils et dispositifs européens

Mesures de soutien à l'économie en France

## 2e partie

### **CSE et reprise d'activité.....P.40**

Informations consultations du CSE dans le contexte de la reprise économique

Les moyens d'actions du CSE en vue de la reprise d'activité

Suivi de l'action du CSE face à la reprise de l'activité économique

## 3e partie

### **Les leviers pour faire face à la question de l'emploi en période de crise.....P.60**

L'activité partielle – L'indemnisation des salariés

Négocier un accord de performance collective (APC)

Le licenciement économique, le PSE et le PDV

Négocier un accord de rupture conventionnelle collective

Négocier le temps de travail pour gérer la reprise d'activité

# 1ere partie - LES AIDES MOBILISABLES PAR L'ENTREPRISE

## QUELS OUTILS MOBILISER AU NIVEAU EUROPÉEN ET INTERNATIONAL ?

---

La crise sanitaire qui a frappé le monde dans sa globalité a eu des conséquences sur l'économie mais également sur les conditions de travail.

Pour préserver le plus grand nombre d'emplois et améliorer les conditions de travail, il existe des outils au niveau européen et international. Ils peuvent être classés en deux catégories :

- I. Des aides disponibles tout de suite et mobilisables par les entreprises ou les États, notamment au niveau de l'Union européenne ;
- II. Des outils mobilisables dans le cadre du dialogue social en entreprise au niveau européen, comme les Comités d'entreprise européens, ou au niveau européen et mondial au sein d'un groupe, comme les accords-cadres internationaux.

### I. DISPOSITIFS D'AIDE RENFORCÉS OU MIS EN PLACE POUR RÉPONDRE À LA PANDÉMIE DE COVID-19

---

#### 1. FONDS STRUCTURELS : FLEXIBILITE DANS LE FLECHAGE DES FINANCEMENTS

Les « fonds structurels », le cœur de la politique d'investissement européenne, ont été rapidement mobilisés pour acheter du matériel médical, soutenir les Petites et moyennes entreprises (PME) et l'emploi. Ainsi, 37 milliards d'euros ont été débloqués dans le cadre de « l'initiative d'investissement en réaction au coronavirus ». À ceci s'ajoutent 28 milliards d'euros des fonds structurels non encore dépensés qui pourront être réorientés vers des soutiens financiers prioritaires. Au total, pour la France, cela représente près de 2 milliards d'euros.

Ces fonds pourront être utilisés avec un maximum de flexibilité pour faire face aux effets de la crise. Par exemple, en France, les régions qui gèrent les fonds structurels pourront aider directement des entreprises en difficulté. Des transferts des fonds sont aussi possibles entre régions pour soutenir celles qui seront le plus affectées pas la crise.

#### QUELLES SONT LES DEMARCHES A ENTREPRENDRE POUR LES ENTREPRISES ?

Les entreprises directement impactées peuvent se rapprocher de l'autorité de gestion des fonds structurels de leur territoire, les sièges des régions, afin de connaître les dispositifs de réaffectation des fonds structurels mis en place au niveau local.

Plus d'informations : [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip\\_20\\_582](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip_20_582).

## 2. AIDES DESTINEES AUX PME ET VISANT A REpondre A LA PENURIE DE LIQUIDITES

### 2.1 L'EFSI

Un montant d'1 milliard d'euros a été débloqué au titre du Fonds européen pour les investissements stratégiques (EFSI).

Le fonds européen pour les investissements stratégiques (EFSI) servira de garantie au Fonds européen d'investissement (FEI) qui pourra, pour sa part, émettre des garanties spéciales afin d'encourager les banques et autres bailleurs de fonds, à octroyer des liquidités à au moins 100 000 PME et petites entreprises européennes, pour un **financement disponible estimé à 8 milliards d'euros**.

Depuis l'appel à manifestation d'intérêt publié le 6 avril 2020, les intermédiaires financiers ayant des accords FEI existant au titre de ces programmes COSME et InnovFin peuvent accéder aux nouvelles garanties dès qu'ils en font la demande. D'autres intermédiaires financiers peuvent accéder aux garanties à la suite d'une procédure de demande rapide.

#### QUI PEUT BENEFICIER D'UNE AIDE DU FONDS EUROPEEN D'INVESTISSEMENT (FEI) ?

Peuvent bénéficier des garanties du FEI, les petites et moyennes entreprises et les entreprises européennes à moyenne capitalisations directement touchées par le Covid-19.

#### QUELLES SONT LES DEMARCHES A ENTREPRENDRE POUR LES ENTREPRISES ?

Les PME directement touchées par la pandémie Covid-19 peuvent s'adresser directement à leur banque et à leurs bailleurs de fonds locaux participant aux programmes COSME et InnovFin, qui figurent sur la liste [www.access2finance.eu](http://www.access2finance.eu), afin de bénéficier des nouvelles garanties.

Plus d'informations : [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip\\_20\\_569](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip_20_569)

### 2.2 Le fonds de garantie de la Banque européenne d'investissement (BEI)

Le groupe BEI a créé un fonds de garantie paneuropéen de **25 milliards d'euros**. Ce fonds de garantie a pour objet d'atténuer le manque de liquidités des PME, ETI et grandes entreprises.

Le mécanisme de fonds de garantie est simple : Il consiste à apporter des garanties de portefeuille partielles aux intermédiaires financiers, pour que ces derniers puissent libérer davantage de capitaux afin d'accroître les financements mis à disposition des PME et ETI.

La garantie de la BEI permettra notamment de soutenir plusieurs types d'opérations :

- Instruments de garantie à l'appui des banques commerciales et des institutions nationales de promotion économique ;
- Garanties en faveur des dispositifs nationaux de garantie ;
- Soutien aux PME et aux ETI financé par des fonds de capital-risque ;
- Achat de titres adossés à des actifs de banques pour qu'elles puissent accorder davantage de nouveaux prêts aux PME ;
- Prêts d'amorçage-investissement pour les entreprises à forte croissance, notamment dans le secteur pharmaceutique.

## QUI PEUT EN BENEFCIER ET COMMENT PEUT-ON SOLLICITER CES FONDS ?

Ce fonds de garantie est conçu pour soutenir les entreprises privées des États membres de l'UE.

Cette facilité de financement est accessible via les banques commerciales ou via des institutions nationales de promotion économique. Les entreprises doivent déposer leur demande auprès de leur banque. La liste des banques françaises participant à ce fonds de garantie est consultable à cette adresse :

<https://www.eib.org/intermediarieslist/search/result?country=FR>

À noter que le dispositif devrait être opérationnel d'ici le 1<sup>er</sup> juin 2020.

## 3. LE MECANISME « SURE » POUR CONTRIBUER AU FINANCEMENT DES DISPOSITIFS NATIONAUX DE CHOMAGE PARTIEL

La Commission, à travers le programme SURE (*Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency*), va financer jusqu'à 100 milliards d'euros les plans de soutien au chômage partiel dans les États membres. Il est conçu pour aider à protéger les emplois et les travailleurs touchés par la pandémie de coronavirus.

Cette assistance prend la forme de prêts octroyés par l'UE aux États membres à des conditions favorables. Ces prêts aideront les États membres à faire face à l'augmentation soudaine de leurs dépenses publiques destinées à préserver l'emploi, notamment en couvrant les coûts directement liés à la création ou à l'extension de dispositifs nationaux de chômage partiel et d'autres mesures similaires mises en place pour les travailleurs indépendants en réaction à l'actuelle pandémie de coronavirus.

Ce nouvel instrument est de nature temporaire. Il est limité, dans sa durée et son champ d'application, à la lutte contre les conséquences de la pandémie de coronavirus.

## QUELLES SONT LES DEMARCHES A ENTREPRENDRE POUR LES ENTREPRISES ?

La demande doit émaner des États membres. Une fois saisie d'une demande d'assistance financière d'un État membre, la Commission consulte ce dernier afin de vérifier l'ampleur de l'augmentation des dépenses publiques directement liée à la création ou à l'extension de dispositifs de chômage partiel et de mesures similaires pour les travailleurs indépendants. Sur la base de cette consultation, la Commission présente une proposition de décision au Conseil en vue de l'octroi d'une assistance financière. Une fois approuvée, l'assistance financière prend la forme d'un prêt accordé par l'Union européenne à l'État membre sollicitant un soutien.

Les entreprises peuvent toutefois se rapprocher des services de l'État afin de faire connaître leurs besoins en matière de chômage partiel.

Plus d'informations : [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/qanda\\_20\\_572](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/qanda_20_572).

## 4. CONSEILS PRATIQUES POUR UN RETOUR SANS RISQUE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) a publié le 24 avril 2020 des conseils à suivre lors du retour au travail.

Ces conseils recouvrent les domaines suivants :

- Évaluation des risques et mesures appropriées ;
- Associer les travailleurs ;
- Prendre soin des travailleurs qui ont été malades ;
- Planifier et tirer des enseignements pour l'avenir ;
- Rester bien informé ;
- Informations à destination des secteurs et professions.

L'EU-OSHA a établi les conseils publiés en collaboration avec la Commission européenne et en s'appuyant sur les contributions du Comité consultatif tripartite pour la sécurité et la santé sur le lieu du travail et du Comité des hauts responsables de l'inspection du travail. Ils seront actualisés régulièrement sur la base d'informations fiables en fonction de l'évolution de la situation.

Plus d'informations :

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9652>

---

## FINANCEMENTS NON SPECIFIQUES AU COVID-19

---

### 5. FONDS D'AJUSTEMENT A LA MONDIALISATION (FEM)

Le Fonds d'ajustement à la mondialisation (FEM) soutient les travailleurs confrontés à des licenciements dans des secteurs particulièrement exposés aux changements structurels de l'économie mondiale. Depuis son lancement en 2006, ce dispositif a accompagné 130 000 salariés en Europe pour un montant de 542,4 millions d'euros. En France, premier pays bénéficiaire, le FEM a investi 84,6 millions d'euros pour favoriser le reclassement de 15 000 salariés touchés par sept plans sociaux.

Le FEM dispose d'un budget annuel maximum de 150 millions d'euros pour la période 2014-2020. Il peut financer jusqu'à 60 % du coût des projets destinés à aider les personnes ayant perdu leur emploi à retrouver du travail ou à créer leur propre entreprise.

Le FEM ne peut intervenir que lorsque plus de 500 travailleurs ont été licenciés par une seule entreprise, ou si un grand nombre de travailleurs sont licenciés au sein d'un secteur particulier dans une ou plusieurs régions avoisinantes. Le FEM peut cofinancer les projets et les mesures suivantes : aide à la recherche d'emploi ; orientation professionnelle ; études, formation et reconversion ; accompagnement et encadrement ; entrepreneuriat et création d'emplois. Il peut également octroyer des allocations de formation, des allocations de mobilité/réinstallation, des indemnités journalières ou d'autres aides similaires.

À noter : Le FEM ne cofinance pas les mesures de protection sociales telles que les pensions de retraite ou les indemnités de chômage.

## QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Les travailleurs ayant perdu leur emploi peuvent bénéficier des projets du FEM. Durant la période 2014-2020, les indépendants, les travailleurs temporaires et les travailleurs à durée déterminée peuvent également y prétendre.

## QUELLES SONT LES DEMARCHES À ENTREPRENDRE POUR LES ENTREPRISES ?

Seuls les États membres peuvent faire appel au FME. Les particuliers, les organisations représentatives ou les employeurs concernés par des licenciements qui souhaitent solliciter l'aide du Fonds pour les travailleurs concernés doivent contacter les personnes responsables du Fonds dans leur État membre. En France, les personnes peuvent se rapprocher du ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/fem>.

Plus d'informations : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=326&langId=fr>

## II. OUTILS DANS LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE

---

### 1. COMITE EUROPEEN D'ENTREPRISE (CEE)

Seule instance de représentation du personnel dans des groupes de dimension communautaire, le CEE a montré une capacité variable à être mobilisé lors de la pandémie.

Les questions liées à l'emploi, qu'il s'agisse du maintien des emplois ou des conditions de travail pour ceux qui ont continué à travailler pour assurer des services/produits essentiels, doivent faire l'objet d'un point d'information et consultation.

Le CEE a tout son rôle à jouer dans un contexte de reprise de l'activité pour aborder les réductions d'effectifs et les mesures d'accompagnement prévues dans chaque pays. Les questions de santé et sécurité, de télétravail ou de chômage partiel doivent aussi être abordées au niveau du CEE.

Il est donc essentiel que les membres de cette instance soient mobilisés, actifs et même si le contexte est difficile, soient à l'initiative de toute demande de réunion du bureau restreint ou en plénière dès que les conditions le permettront à nouveau.

De plus, partant de tout le potentiel inexploité de cette instance, cette crise doit être également un formidable élément déclencheur pour demander la mise en place d'un CEE dans toutes les entreprises éligibles qui n'ont pas encore initié de négociation.

Les fédérations européennes restent un allié incontournable lors de ces négociations.

### 2. LES ACCORDS-CADRES INTERNATIONAUX

Les Accords-cadres internationaux (ACI) constituent un objet juridique non-identifié ayant émergé il y a 30 ans hors de tout cadre juridique. L'enclenchement de négociations relève de la seule volonté des représentants des travailleurs et des entreprises. Malgré cette absence de cadre juridique, ou peut-être grâce à cela, le nombre d'ACI ne cesse d'augmenter et on

en dénombre actuellement aux alentours de 321<sup>1</sup>. Ils s'imposent désormais comme un outil d'auto-régulation des entreprises multinationales dont ces dernières s'emparent avec plus de facilité et de créativité.

Outre une augmentation en nombre des ACI, c'est leur contenu qui s'est grandement étoffé. Les premiers ACI tendaient à consacrer des droits fondamentaux en se référant à des normes internationales, notamment les huit conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT). Désormais, les thématiques abordées dans les accords se sont grandement diversifiées et précisées (restructurations, santé et sécurité au travail, égalité des chances, non-discrimination, dialogue social, etc.). Les organisations syndicales nationales ont eu un rôle important pour introduire de nouvelles thématiques de négociations au gré des problématiques qui émergent sur le terrain.

Outil négocié et pas imposé unilatéralement par la direction, sur le moyen et long terme, les ACI permettent de mettre en œuvre des solutions qui pourraient améliorer les conditions de travail de tous les salariés au niveau d'un groupe y compris dans le cadre de la crise sanitaire.

---

<sup>1</sup> D'après la base de données établie par l'Organisation internationale du travail et la Commission européenne incluant les accords signés jusqu'en 2018.

Lien : <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7000&langId=en>



# Mesures de soutien à l'économie en France

## LES PRÊTS GARANTIS PAR L'ÉTAT (PGE)

---

### LES PRÊTS GARANTIS PAR L'ÉTAT, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Dans le contexte actuel de nombreuses entreprises en **besoin de financement** se retrouvent avec des difficultés de trésorerie.

Afin de soutenir le financement bancaire des entreprises, le gouvernement a mis en œuvre, **jusqu'au 31 décembre**, un dispositif de garanties de **300 milliards d'euros**. En favorisant l'octroi de crédits, cet instrument doit permettre aux entreprises de répondre à leur besoin de liquidités.

Les prêts garantis par l'État pourront **représenter jusqu'à 3 mois de chiffre d'affaires 2019 (CA) ou deux années de masse salariale pour les entreprises innovantes**. Le prêt n'est pas soumis à un remboursement la première année et l'entreprise peut décider d'amortir le prêt sur cinq ans. Selon la taille de l'entreprise **la garantie de l'État s'exerce à hauteur de 70 à 90 % du prêt, en fonction de la taille de l'entreprise**.

### QUELS EN SONT LES BÉNÉFICIAIRES ?

Les bénéficiaires de ces prêts garantis peuvent être **les entreprises de toute taille et de toute forme juridique** (sociétés, commerçants, artisans, exploitants agricoles, professions libérales etc.) à l'exception de certaines sociétés civiles immobilières<sup>2</sup>, des établissements de crédits et des sociétés de financement.

**Le PGE est conditionné à la situation financière de l'entreprise**. Ainsi cette mesure est seulement ouverte aux entreprises qui, au 31 décembre 2019, ne faisaient pas l'objet d'une procédure de redressement judiciaire, de liquidation judiciaire et de rétablissement

---

<sup>2</sup> Un arrêté du 6 mai 2020 a élargi le champ des entreprises éligibles au PGE. Les SCI de construction-vente, SCI dont le patrimoine est majoritairement constitué de monuments historiques classés ou inscrits et qui collectent des recettes liées à l'accueil du public, enfin, SCI dont le capital est intégralement détenu par des organismes de placement collectif immobilier, ou par des sociétés civiles de placement immobilier, ou encore par des organismes professionnels de placement collectif immobilier sont désormais éligibles au PGE.

professionnel (titres II, III et IV du Livre VI du Code de commerce). À compter du 6 mai 2020, les entreprises en difficulté depuis le 1er janvier 2020 ont accès au PGE.

Par ailleurs, toute association ou fondation qui est enregistrée au RNE, qui emploie un salarié ou paie des impôts ou perçoit une subvention publique peut prétendre au PGE. Les SEM, les SCCV, les EPL les EPIC sont également éligibles.

## COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

Depuis le 25 mars 2020, les banques sont habilitées à commercialiser le prêt garanti. Il est donc conseillé de se rapprocher de sa banque si l'on souhaite bénéficier de ce dispositif.

**Deux dispositifs distincts sont prévus :**

- **Pour les entreprises employant moins de 5 000 salariés et réalisant un chiffre d'affaires à 1,5 milliard d'euros en France :**
  - La demande de prêt est faite par l'entreprise auprès de son établissement bancaire (le montant de ces prêts ne doit pas dépasser 25% de son CA) ;
  - Après examen de la situation de l'entreprise, la banque donne son pré-accord ;
  - L'entreprise se connecte sur la plateforme <https://attestation-pge.bpifrance.fr/description> afin d'obtenir un identifiant. Il sera demandé à cette occasion le SIREN de l'entreprise, le montant du prêt et le nom de l'agence bancaire ;
  - Sur confirmation de Bpifrance, la banque délivre le prêt.
- **Pour les entreprises employant au moins 5 000 salariés ou réalisant un chiffre d'affaires supérieur à 1,5 milliard d'euros en France :**
  - L'entreprise se rapproche de ses partenaires bancaires pour faire une demande de prêt et obtient leur pré-accord ;
  - Ensuite, l'entreprise transmet sa demande à l'adresse suivante : [garantie.etat.grandesentreprises@bpifrance.fr](mailto:garantie.etat.grandesentreprises@bpifrance.fr). Le dossier est directement instruit par la DG Trésor.
  - En cas d'accord, la garantie de l'État est accordée par arrêté individuel du Ministre de l'Économie et des Finances (disponible sur le site de [Légifrance](https://www.legifrance.gouv.fr/))

Pour les entreprises ayant essuyé un refus de PGE (2,4 % des cas), elles peuvent saisir la [médiation bancaire](#) (un peu moins de la moitié l'ont fait), qui tentera de trouver une solution (60% des cas). Les entreprises peuvent également demander à bénéficier des autres dispositifs de soutien, tels le Fonds de développement économique et social (FDES) ou les prêts et avances remboursables par l'État (cf. fiche autres mesures).

## QUEL TAUX POUR LES PGE ?

Les banques se sont engagées à **octroyer à « prix coûtant » les prêts garantis par l'État**. En d'autres termes, cela veut dire que le taux pour l'emprunteur est le taux dit de la ressource de la banque prêteuse, actuellement proche de 0 % pour la première année, **augmenté de la prime de garantie**, appliquée au principal du prêt et dont le barème est public et **dépend de la taille de l'entreprise ainsi que de la maturité du prêt garanti** (cf. tableau ci-dessous)

À noter : dans la mesure où le coût de la ressource peut varier d'une banque à l'autre, il se peut qu'il y ait de petites différences de taux sur les prêts garantis par l'État d'une banque à l'autre.

## QUELLES SONT LES CARACTERISTIQUES DE CETTE GARANTIE ?

La garantie proposée par l'État **couvre seulement un pourcentage du capital et des intérêts contractés par l'entreprise**. La quotité garantie ainsi que la prime de garantie varient en fonction de la taille de l'entreprise et de son CA.

Pour la prime due au titre de la première année : le prêteur paie à Bpifrance la prime revenant à l'État lors de la notification du prêt ; mais le débiteur ne paie la prime au prêteur qu'après 12 mois.

Pour les primes dues au titre des autres années : le prêteur paie en une fois à Bpifrance la prime revenant à l'État, dès la notification du nouvel échéancier à l'issue de la première année, en appliquant le barème annuel des primes, fixé par arrêté, au capital restant dû en début de chaque année.

Moins de 250 salariés et moins de 50 millions d'euros de CA	Moins de 5 000 salariés et moins de 1,5 milliard d'euros de CA	Plus de 5 000 salariés et plus de 1,5 milliard d'euros de CA
Quotité garantie : 90 %	Quotité garantie : 90 %	Quotité garantie : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si CA inférieur à 5 milliards d'euros : 80 %</li> <li>• Si CA supérieur à 5 milliards d'euros : 70 %</li> </ul>
Prime de garantie : Année 1 : 0,25 %  En cas d'exercice de l'option d'amortissement :  Année 2 : 0,50 % Année 3 : 0,50 % Année 4 : 1 % Année 5 : 1 % Année 6 : 1 %	Prime de garantie : Année 1 : 0,50 %  En cas d'exercice de l'option d'amortissement :  Année 2 : 1 % Année 3 : 1 % Année 4 : 2 % Année 5 : 2 % Année 6 : 2 %	Prime de garantie : Année 1 : 0,50 %  En cas d'exercice de l'option d'amortissement :  Année 2 : 1 % Année 3 : 1 % Année 4 : 2 % Année 5 : 2 % Année 6 : 2 %

## DES CONTREPARTIES SONT-ELLES EXIGÉES ?

Une grande entreprise qui demande un prêt garanti par l'État signe une clause résolutoire d'[Engagement de Responsabilité](#), introduite dans le contrat. Elle s'engage ainsi à :

- Ne pas verser de dividendes en 2020 à ses actionnaires en France ou à l'étranger (hors entités ayant l'obligation légale de distribuer une fraction au cours de l'année 2020) ;
- Ne pas procéder à des rachats d'actions au cours de l'année 2020 ;

- Ne pas avoir son siège fiscal ou de filiale sans substance économique dans un État ou territoire non-coopératif en matière fiscale tant qu'elle bénéficie d'une mesure de soutien en trésorerie.

En cas de non-respect de cet engagement le prêt garanti par l'État devra être remboursé avec application des pénalités de retard de droit commun.

Pour compléter l'ensemble de ces informations, le ministère de l'Économie et des Finances a mis en place sur son site une [Foire aux questions sur le PGE](#)

## Préconisation CFE-CGC

⇒ **S'assurer que la garantie proposée par l'État participe à pérenniser les installations et l'emploi en France.**

Actuellement, et en l'état de notre connaissance des textes législatifs et réglementaires, il n'y a aucune contrainte juridique qui impose aux entreprises le respect des contreparties voulues par l'État. Dès lors, sans mesures coercitive, l'État ne dispose pas d'un réel contrôle sur l'utilisation des fonds sur lesquels il a accordé sa garantie.

Pour la CFE-CGC, un simple engagement des entreprises ne constitue pas une garantie suffisante. À notre sens, il est essentiel de s'assurer que la **garantie proposée par l'État participe à pérenniser les installations et l'emploi en France** via par exemple le maintien des compétences en France, l'obligation de formation, le maintien de l'emploi, l'absence de PSE etc... Ces éléments méritent une analyse spécifique à demander dans le cadre de la commission économique des CSE.

# Les autres dispositifs

## LE FONDS DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

---

### QU'EST-CE QUE LE FONDS DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL ?

Le Fonds de développement économique et social (FDES) est un dispositif déjà existant. L'augmentation de l'enveloppe allouée vient renforcer les autres mesures d'aides économiques aux entreprises. Il s'agit d'un compte spécial<sup>3</sup> qui retrace notamment les versements de prêts consentis aux entreprises qui participent à des actions de revitalisation industrielle. Initialement l'enveloppe du fonds de développement économique et social s'élevait à 75 millions d'euros. Depuis la loi de finances rectificative (avril 2020), le fonds est passé à 1 Milliard d'euros. L'objectif est de répondre aux impacts de la crise sanitaire que doivent supporter les entreprises. Le fonds de développement économique et social vient alors soutenir les PME et ETI qui sont au cœur de l'activité industrielle et des activités de services.

### QUI PEUT BENEFICIER DU FONDS DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL ?

Le fonds de développement économique et social est destiné aux Entreprises de taille intermédiaire (ETI) de 300 à 500 salariés qui sont confrontées à des difficultés de trésorerie mais qui ne peuvent pas, en raison de leur taille, être éligibles au fonds de solidarité (cf. fiche fonds de solidarité) et sont exclues du système de prêt garanti par l'État (cf. fiche PGE).

Le fonds de développement économique et social vient alors combler l'arsenal de mesures mises en place en réponse à la crise sanitaire. Ainsi les ETI, qui se sont vu refuser un prêt garanti par l'État, pourront obtenir des prêts participatifs adossés à ce dispositif.

### QUELLE EST LA PROCEDURE ?

Les décisions de versement de fonds sont prises par arrêté du ministre chargé de l'Économie. Les sommes prêtées sont mises à la disposition des bénéficiaires soit directement par les services du Trésor, soit par l'intervention des établissements spécialisés.

Les modalités des prêts font l'objet de conventions passées entre l'Etat, d'une part, et l'établissement ou l'emprunteur direct, d'autre part.

Les arrêtés relatifs au versement d'un prêt du fonds de développement économique et social font l'objet d'une publication au journal officiel.

---

<sup>3</sup> Cet outil comptable permet d'agir avec plus de souplesse que les instruments traditionnels. De la même manière que pour les budgets annexes, les comptes spéciaux permettent d'attribuer directement une recette à une certaine dépense.

## AUTRE DISPOSITIF : PRÊTS ET AVANCES REMBOURSABLES ET PRÊTS BONIFIÉS AUX ENTREPRISES TOUCHÉES PAR LA CRISE DU CORONAVIRUS

---

### QU'EST-CE QUE LA MESURE ?

Le nouveau programme intitulé « Avances remboursables et prêts bonifiés aux entreprises touchées par la crise du coronavirus » au sein du compte de concours financier « Prêts et avances à des particuliers ou à des organismes privés » a pour objectif de soutenir les entreprises fragilisées par la crise sanitaire.

La loi de finances rectificative du 25 avril 2020, dote à hauteur de 500 millions d'euros ce programme qui se déclinera en dispositifs d'avances remboursables et de prêts à taux bonifiés compatibles avec le droit européen et les régimes d'aides existants.

### QUI SONT LES BENEFICIAIRES ?

Ce programme temporaire vise principalement les entreprises industrielles stratégiques pour l'industrie française ou sensibles socialement sur un territoire ayant un effectif de 50 à 250 salariés. Il cible principalement les entreprises qui ne sont pas éligibles ou ne parviennent pas à bénéficier des autres mesures :

- Fonds de solidarité ;
- Prêt garanti par l'État ;
- Fonds de développement économique et social.

### QUELLE EST LA PROCEDURE ?

Ce dispositif intervient de façon subsidiaire, après activation des autres mesures de soutien de trésorerie pour ces entreprises, dont le report d'échéances fiscales et sociales, des loyers, des factures d'eau, de gaz et d'électricité.

Les modalités de calcul, d'attribution et de contrôle des avances remboursables et prêts bonifiés aux entreprises touchées par la crise du coronavirus **sont déterminées par décret**. Les décisions d'octroi font l'objet d'un arrêté du ministre chargé de l'économie.

Le Directeur général des entreprises est désigné responsable de ce programme.

### QU'EST-CE QUE L'APE ?

L'Agence des participations de l'État (APE) incarne l'État actionnaire, investisseur en fonds propres dans des entreprises jugées stratégiques par l'État, pour stabiliser leur capital ou les accompagner dans leur développement ou leur transformation.

L'APE est sous la tutelle du Ministre de l'économie et des finances.

La loi de finances rectificative (avril 2020) vient alimenter le budget de l'APE de 20 milliards d'euros afin de préserver les entreprises jugées stratégiques des impacts économiques générés par la crise sanitaire. Ce fonds permettra le soutien en capital de ces entreprises cibles et éventuellement leur nationalisation temporaire.

### QUELLES SONT LES ENTREPRISES JUGÉES STRATÉGIQUES ?

L'État a vocation à être actionnaire de trois types d'entreprises :

- Les entreprises stratégiques qui contribuent à la souveraineté de notre pays (défense et nucléaire),
- Les entreprises participant à des missions de service public ou d'intérêt général national ou local pour lesquelles la régulation serait insuffisante pour préserver les intérêts publics et assurer les missions de service public,
- Les entreprises en difficulté dont la disparition pourrait entraîner **un risque systémique et assurer les missions de service public**.

Les dividendes perçus par l'État au titre de ses participations constituent des recettes budgétaires de l'État (plus précisément des recettes non fiscales).

### CONDITIONNALITE DE LA MESURE

D'après la loi de finances rectificative (avril 2020), l'Agence des participations de l'État doit veiller à ce que ces entreprises **intègrent pleinement et de manière exemplaire** les objectifs de **responsabilité sociale, sociétale et environnementale dans leur stratégie, notamment en matière de lutte contre le changement climatique**.

Ainsi le gouvernement devra remettre un rapport en avril 2021 au Parlement. Le document devra expliciter le bon usage des ressources publiques ainsi que l'état de la mise en œuvre des objectifs de responsabilité sociale, sociétale et environnementale dans la stratégie des sociétés, cotées et non cotées, contrôlées par l'État. Le Haut Conseil pour le Climat sera chargé de rendre un avis sur ce-dit rapport.

## PLAN DE SOUTIEN SPÉCIFIQUE (ENTREPRISES EXPORTATRICES OU DU SECTEUR TOURISTIQUE)

---

Les entreprises exportatrices peuvent bénéficier de [dispositions sur mesure](#), adaptées à leur particularité. L'objectif est de leur permettre d'assurer leur rebond à l'international, avec notamment les dispositifs de soutien à l'assurance-crédit (CAP, CAP + et Cap Francexport destinés à soutenir l'octroi d'assurance-crédit.

Pour soutenir le secteur sinistré du tourisme, l'État a initié **des [mesures spécifiques](#) et dédiées à cette filière. Cet accompagnement comporte en particulier un volet investissement en fonds propres de 1,3 milliard d'Euros** pour un effet attendu en matière d'investissement de 6,7 milliards d'euros.



## LES MESURES RELATIVES À L'OBTENTION D'UN DÉLAI DE PAIEMENT DES ÉCHÉANCES SOCIALES ET PATRONALES, FISCALES ET DES LOYERS, FACTURE D'EAU, DE GAZ ET D'ÉLECTRICITÉ

### EN QUOI CONSISTE LA MESURE ?

---

Les mesures de confinement ont contraint un certain nombre d'entreprises à suspendre leurs activités alors qu'elles devaient encore supporter les coûts associés à leurs activités, notamment des coûts fixes tels que les loyers, les factures d'eau, de gaz et d'électricité, ainsi que le paiement des charges fiscales et sociales. Des mesures de report de paiement de ces charges ont été mises en place afin d'alléger la pression qui pèse sur certaines entreprises et limiter la probabilité de défaillance ; elles constituent une aide qui s'élève à 25 milliards d'euros.

### REPORT DE PAIEMENT DES ÉCHÉANCES COTISATIONS ET CONTRIBUTION SOCIALES

---

#### QUI PEUT BÉNÉFICIER DE LA MESURE ?

Toutes les entreprises en difficulté peuvent bénéficier du report de charges. Toutefois, la mesure ne s'applique pas de la même manière selon la taille de l'entreprise :

- **Pour les entreprises de moins de 5 000 salariés**
  - Aucune démarche préalable n'est à effectuer : les reports de paiement des cotisations et contributions sociales seront automatiquement accordés pour les échéances du 5 et du 15 mai.
- **Pour les entreprises de 5 000 salariés et plus**
  - Les possibilités de report de paiement des cotisations et contributions sociales seront accordées sur demande, après échange préalable avec l'organisme de recouvrement, et **en priorité à celles qui n'auraient pas bénéficié d'un prêt garanti par l'État.**

La mesure s'applique également aux :

- **Indépendants** : pour qui le report de cotisations (sur la base de leurs cotisations mensuelles ou trimestrielles) sera automatique pour les échéances du 5 et 20 mai.  
**Micro-entrepreneurs** : ils pourront ajuster leurs paiements du 31 mai ;
- **Et pour les employeurs et exploitants du régime agricole.**

#### Jusqu'à quand ?

La date de paiement des cotisations peut être reportée jusqu'à 3 mois (prolongé jusqu'au mois de mai) sans que des pénalités ne soient appliquées.

**Attention** : le report n'implique pas une annulation des cotisations. A priori, les entreprises bénéficiant de cette mesure devront s'acquitter de leurs cotisations sociales, sauf cas exceptionnel qui pourra être précisé par le gouvernement ultérieurement.

## Quelle est la procédure ?

**Les entreprises qui sont en difficulté en raison de la crise sanitaire sont invitées à se tourner vers les URSSAF.**

### **Cas des prélèvements automatiques :**

Les entreprises qui sont prélevées automatiquement pour leurs charges peuvent passer au télépaiement. Dans le cas où l'ordre de paiement est déjà parti, elles peuvent bloquer le prélèvement et doivent contacter l'URSSAF dès que possible.

### **Cas des Déclarations sociales nominatives (DSN) :**

Les entreprises qui souhaitent reporter le paiement de leurs cotisations doivent modifier le montant du paiement (voire le mettre à 0) pour minorer leurs cotisations inscrites dans leur DSN.

**Attention : les entreprises doivent absolument établir leur DSN.** Pour plus d'informations, elles sont invitées à entrer en contact avec l'URSSAF.

**Les modalités de règlement des cotisations reportées seront définies ultérieurement.**

## Cas particuliers

**L'entreprise peut-elle aménager le remboursement de ses dettes antérieures ?**

**Oui**, sauf pour les cas de redressement pour travail dissimulé,

Les actions de relance à l'amiable sont suspendues depuis le 13 mars 2020.  
L'échéancier d'étalement des dettes est décalé de 3 mois.

Le report des cotisations est également possible auprès d'autres organismes :

- L'AGEFIPH ;
- La MSA.

Pour ce qui est du report ou de l'étalement des échéances des cotisations des mutuelles obligatoires et des mutuelles prévoyances, les employeurs sont invités à entrer en contact, dès que possible, avec leurs interlocuteurs de ces organismes.

## MESURE RELATIVE À UN DÉLAI DE PAIEMENT DES ÉCHÉANCES FISCALES

---

Un dispositif de délais de paiement exceptionnel des impôts a été activé auprès des Services des impôts des entreprises (SIE) de la Direction générale des finances publiques (DGFIP).

### REPORT D'ECHEANCES FISCALES POUR LES ENTREPRISES

#### Qui peut bénéficier de la mesure ?

##### Les entreprises

Toutes les entreprises peuvent bénéficier d'un report du paiement des liasses fiscales et autres déclarations assimilées et règlement de leurs prochaines échéances d'impôts au 30 juin.

Les entreprises, qui ont déjà réglé leurs échéances de mars, peuvent soit s'opposer au prélèvement, soit demander un remboursement auprès de leur Service des impôts des entreprises (SIE).

La mesure s'applique pour les échéances des mois de mars, avril et mai.

##### Pour les indépendants et micro-entrepreneurs

Les indépendants et les micro-entrepreneurs peuvent

- Moduler à tout moment le taux et les acomptes de prélèvement à la source.
- Reporter le paiement de leurs acomptes de prélèvement à la source sur leurs revenus professionnels d'un mois sur l'autre jusqu'à trois fois si leurs acomptes sont mensuels, ou d'un trimestre sur l'autre si leurs acomptes sont trimestriels.

La mesure s'applique pour les échéances des mois de mars et avril.

**Les contrats de mensualisation pour le paiement de la Cotisation foncière des entreprises (CFE<sup>4</sup>) ou de la taxe foncière**, peuvent être suspendu sur le site [impots.gouv.fr](https://impots.gouv.fr). Le montant restant sera prélevé au solde, sans pénalité<sup>5</sup>.

**Attention : En cas de difficulté, l'entreprise doit contacter immédiatement le Service des impôts des entreprises (SIE) afin de mettre en œuvre les démarches de reports fiscaux adéquates.**

---

<sup>4</sup> La Cotisation foncière des entreprises (CFE) est l'une des 2 composantes de la Contribution économique territoriale (CET) avec la Cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE). Contrairement à la taxe professionnelle, dont elle reprend l'essentiel des règles, la CFE est basée uniquement sur les biens soumis à la taxe foncière. Cette taxe est due dans chaque commune où l'entreprise dispose de locaux et de terrains.

<sup>5</sup> Pour faciliter l'ensemble des démarches, la DGFIP met à disposition un modèle de demande, disponible sur le site [impots.gouv.fr](https://impots.gouv.fr), à adresser au service des impôts des entreprises. Voir « Documentation utile » à la page : <https://www.impots.gouv.fr/portail/node/9751>

## QUELLE EST LA PROCEDURE ?

- 1) L'entreprise peut saisir, soit le comptable du SIE chargé du recouvrement des créances fiscales mises à sa charge, soit la **Commission des chefs de services financiers** (CCSF) si elle demeure redevable de dettes fiscales et sociales.
- 2) L'employeur devra remplir le formulaire<sup>6</sup> de demande de report des charges fiscales, accessible sur le site de la DGFIP.
- 3) Le formulaire doit être envoyé sous format PDF au service des impôts des entreprises.

**Les reports sont accordés pour un délai de trois mois sans aucune pénalité et sans aucun justificatif.**

**La déclaration de résultat au titre des exercices clos le 31 décembre 2019 peut être déposée au plus tard et cela de manière exceptionnelle le 31 mai 2020.**

Cette mesure s'applique aux résultats **soumis à l'impôt sur les sociétés et aux revenus catégoriels, y compris pour la déclaration de résultat des sociétés civiles immobilières non soumises à l'Impôt sur les sociétés (IS)**. Ce délai supplémentaire vaut également pour **tous les formulaires de crédits d'impôts**.

### Cas spécifiques :

#### *Les entreprises les plus en difficulté financière*

Pour **les entreprises les plus en difficulté (qui bénéficiaient d'un plan CCSF avant la crise sanitaire)**, doivent se tourner vers leurs créanciers de la CCSF au plus vite afin qu'ils puissent générer les recouvrements et notamment les interruptions de prélèvement.

Les entreprises les plus affectées par la crise sanitaire peuvent bénéficier d'une remise des impôts directs tels que l'impôt sur les bénéfices et la contribution économique territoriale. Elles doivent pour cela remplir le formulaire suivant : <https://www.impots.gouv.fr/portail/node/13465>

#### *Les crédits d'impôts*

Les sociétés bénéficiant d'un crédit d'impôt restituable en 2020 peuvent faire une demande de remboursement anticipé de leurs créances d'impôt<sup>7</sup> ainsi qu'une demande de remboursement des crédits de TVA auprès de la Direction générale des finances publiques (DGFIP). Cette disposition s'applique pour tous les crédits d'impôts restituables en 2020 dont le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et le Crédit d'impôt recherche (CIR).

Les entreprises doivent se rendre sur leur espace professionnel pour télédéclarer :

- La demande de remboursement de crédit d'impôt (formulaire n° 2573) ;
- La déclaration permettant de justifier du crédit d'impôt (déclaration n° 2069-RCI ou déclaration spécifique, sauf si celle-ci a déjà été déposée antérieurement) ;

---

<sup>6</sup>[https://www.impots.gouv.fr/portail/files/media/1\\_metier/2\\_professionnel/EV/4\\_difficultes/440\\_situation\\_difficile/20200505\\_formulaire\\_fiscal\\_simplifie\\_delai\\_ou\\_remise\\_coronavirus.pdf](https://www.impots.gouv.fr/portail/files/media/1_metier/2_professionnel/EV/4_difficultes/440_situation_difficile/20200505_formulaire_fiscal_simplifie_delai_ou_remise_coronavirus.pdf)

<sup>7</sup> Sans attendre le dépôt de la déclaration de résultat (« liasse fiscale »).

- A défaut de déclaration de résultat, le relevé de solde d'impôt sur les sociétés (formulaire n°2572) permettant de liquider l'impôt dû et de constater la créance restituable pour 2020.

### **La TVA**

**Les remboursements de crédit de TVA seront-ils décalés ? Non.**

Pour bénéficier d'un remboursement du crédit de TVA, l'entreprise doit effectuer une demande par voie dématérialisée via son espace professionnel (ou via un partenaire agréé EDI<sup>8</sup>) afin d'obtenir un remboursement de crédit de TVA. Ce remboursement ne subira pas de décalage.

**Le paiement de la TVA peut-il être décalé ? Non.**

**La TVA sera due par les entreprises aux échéances prévues (sans décalage).** Si l'entreprise ne parvient pas à honorer le paiement de la TVA, elle est invitée à contacter son SIE au plus vite.

---

<sup>8</sup> L'**EDI** (Echange des données Informatisé), c'est la **transmission électronique** des déclarations à partir des **fichiers** comptables, par l'intermédiaire de votre **expert-comptable** ou d'un prestataire spécialisé : le **partenaire EDI**.

## MESURES RELATIVES AUX REPORTS DES PAIEMENTS DES LOYERS, FACTURES D'EAU DE GAZ ET D'ÉLECTRICITÉ

---

### QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES DE LA MESURE ?

Toutes les entreprises ne peuvent pas bénéficier d'un report des paiements des loyers, factures d'eau, de gaz et d'électricité. Elles doivent répondre à l'un des deux critères suivants :

- Les entreprises qui répondent aux conditions d'obtention du fonds de solidarité (les TPE : cf fiche fonds de solidarité) ;
- Les entreprises qui poursuivent leurs activités dans le cadre d'une procédure de sauvegarde, de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire.

### QUELLE EST LA PROCÉDURE ?

#### Les factures d'eau, de gaz et d'électricité

Les entreprises qui ne peuvent pas s'acquitter du paiement de leurs factures d'eau, de gaz et d'électricité doivent **rentrer en contact avec leur fournisseur** au plus vite afin de faire une **demande de report à l'amiable**.

Le paiement des échéances reportées est réparti de manière égale sur les échéances de paiement des factures postérieures au dernier jour du mois suivant la date de fin de l'état d'urgence sanitaire (soit le 31 août 2020). **L'échelonnement s'étalera sur une durée minimale de six mois**.

**Les fournisseurs ne peuvent pas procéder à la suspension, à l'interruption ou à la réduction, y compris par résiliation de contrat, de la fourniture d'électricité, de gaz ou d'eau.**

#### Les loyers des locaux commerciaux

Les fédérations de bailleurs (FSIF, l'AFG, l'ASPIM, le CNCC, la FFA et la Caisse des dépôts et Consignations) ont demandé à leurs adhérents de reporter 3 mois de loyer pour les **TPE éligibles à la mesure**<sup>9</sup>. Toutefois, **le report des loyers n'est pas automatique**, les entreprises voulant bénéficier de la mesure sont invitées à rentrer en contact au plus vite avec leurs bailleurs.

Les commerces des centres commerciaux bénéficient d'une suspension temporaire de mise en recouvrement des loyers et charges du mois d'avril.

Pour les cas où les propriétaires sont des personnes privées, des négociations de gré à gré sont vivement recommandées.

---

<sup>9</sup> **Les entreprises qui répondent aux conditions d'obtention du fonds de solidarité** (cf fiche fonds de solidarité) et les entreprises qui poursuivent leurs activités dans le cadre d'une procédure de sauvegarde, de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire

**Attention : Les entreprises sont tenues de payer leurs échéances d'assurances en cours. De plus, le report des charges de copropriété n'entre pas dans le cadre de la mesure de report des paiements des loyers, factures d'eau, de gaz et d'électricité.** Si l'entreprise rencontre de grandes difficultés dans le paiement des charges de copropriété, il lui est conseillé d'entrer en contact avec les membres de la copropriété afin de trouver un accord à l'amiable. **En cas de conflit, la Médiation des entreprises propose un service de médiation gratuit<sup>1011</sup>.**

## Cas des crédits inter-entreprises

Un comité de crise constitué de fédérations d'entreprises qui opérera sous l'égide du Médiateur des entreprises traitera les cas les plus graves de détérioration du crédit inter-entreprises. Les objectifs de ce comité seront :

- D'identifier les cas les plus graves de détérioration des délais de paiement ;
- De trouver des indicateurs de mesure des crédits inter-entreprises ;
- De rappeler les outils disponibles dont disposent le Médiateur des entreprises et le Médiateur du crédit pour résoudre les problèmes de crédits inter-entreprises ;
- De mettre fin aux situations critiques.

## PRECONISATION CFE-CGC

Les donneurs d'ordres sont invités à faire preuve de solidarité vis-à-vis de leurs fournisseurs et sous-traitants. Ainsi les entreprises, devant faire face à une situation critique avec un client (donneur d'ordre ou un fournisseur) peuvent saisir le Médiateur des entreprises sur le site : [www.mediateur-des-entreprises.fr](http://www.mediateur-des-entreprises.fr)

## Mesures relatives à l'intéressement et de la participation

---

### POSSIBILITE DE REPORTER LE VERSEMENT DES SOMMES DUES AU TITRE DE L'INTERESSEMENT ET DE LA PARTICIPATION

Les entreprises ont la possibilité de reporter jusqu'au 31 décembre 2020 le versement des sommes dues aux salariés au titre des dispositifs d'intéressement et de participation qui devait intervenir au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2020 (notamment ceux prévus avant le 1<sup>er</sup> juin pour les entreprises dont l'exercice est calé sur l'année civile).

En conséquence, l'envoi des bulletins permettant aux bénéficiaires de choisir entre perception immédiate et investissement peuvent être différé par rapport aux délais conventionnels. Ces bulletins doivent être adressés le 15 décembre 2020 au plus tard.

Les versements (sur le compte bancaire du bénéficiaire ou sur son compte individuel au sein d'un plan) doivent être effectifs au plus tard, le 31 décembre 2020.

---

<sup>10</sup> Pour saisir le médiateur des entreprises en ligne : <https://www.mieist.bercy.gouv.fr/>.

<sup>11</sup> Pour plus d'informations sur la médiation vous pouvez vous rendre sur le site : <https://www.economie.gouv.fr/mediateur-desentreprises/la-mediation>

## PRECONISATION CFE-CGC

La date du 31 décembre 2020 est une date limite. Dans la mesure du possible, le recueil des choix des salariés (entre versement immédiat et placement sur un plan d'épargne) et le versement des sommes qui leur sont dues doivent intervenir dans des délais proches de ceux prévus par les stipulations conventionnelles.

Rappel : Pour mémoire, si le salarié souhaite un versement immédiat, il doit le préciser expressément, à défaut, son intéressement est placé sur le support de son PEE présentant le profil d'investissement le moins risqué (cf le guide Laser).

## LES FORMALITES A EFFECTUER

Les dispositions législatives repoussant au 31 décembre 2020 la date limite de versement de l'intéressement et de la participation sont d'ordre public et permettent aux entreprises de différer le versement de l'intéressement et de la participation, si besoin est, sans recourir à un avenant. Cependant, la date de versement fait partie des clauses obligatoires de l'accord collectif. Aussi, si la signature d'un avenant est possible, il convient de privilégier cette solution. A minima, il est indispensable que l'employeur informe les représentants des salariés, ainsi que les bénéficiaires, du décalage de versement. Un document ad hoc, qui peut se limiter à un courrier électronique, doit être formalisé par l'employeur (ou son délégué), contextualisant la mesure et informant les bénéficiaires de la nouvelle date du versement/d'investissement.

Conformément au caractère collectif des dispositifs, le versement doit être différé pour tous les bénéficiaires. S'il est envisageable que certaines opérations aient lieu avant d'autres (versement sur un compte courant bancaire avant l'investissement dans un plan), le régime doit être le même pour tous. À titre exceptionnel, il pourra être toléré que certains versements au bénéfice de salariés en situation de précarité financière puissent être anticipés.

## LES CONSEQUENCES SUR LE VERSEMENT DE L'ABONDEMENT

L'abondement de l'employeur sur un plan d'épargne peut être versé en fin d'exercice, donc fin 2020 pour les entreprises disposant d'un exercice conforme à l'année civile<sup>12</sup>. Si le bénéficiaire quitte l'entreprise avant la fin de l'exercice, le versement a lieu avant son départ.

Si le règlement du plan le prévoit, l'entreprise peut décaler un abondement, usuellement versé concomitamment à l'investissement des salariés, à une date plus tardive, sans que celle-ci excède la fin de l'exercice.

Si le règlement du plan prévoit une date de versement impérative distincte du terme de l'année civile, et que cette date est difficile à respecter pour l'entreprise compte tenu des circonstances, ou si l'entreprise souhaite modifier le montant de son abondement pour faire face à des difficultés de trésorerie, elle devra modifier le règlement du plan par avenant selon des modalités simplifiées.

## L'IMPACT DES PERIODES D'ABSENCE LIEES A LA CRISE SANITAIRE SUR LA REPARTITION DE L'INTERESSEMENT ET LA PARTICIPATION

---

<sup>12</sup> Conformément aux dispositions de l'article R.3332-11 du Code du travail



## **Arrêts maladie pour Covid-19 (à l'exception des personnels soignants), arrêts de travail dérogatoires liés au Covid-19 (pour garde d'enfant, personnes vulnérables et personnes contact en isolement)**

L'accord d'intéressement et de participation peut prévoir une répartition selon un critère uniforme entre les salariés de l'entreprise, proportionnelle aux salaires ou encore proportionnelle au temps de présence ou encore selon une combinaison de ces critères.

La loi impose la prise en compte de certaines périodes d'absence – maternité, adoption, maladie professionnelle, accident du travail – comme du temps de présence, à l'exclusion des périodes d'arrêt maladie. En conséquence, les primes d'intéressement et de participation seront d'autant plus faibles que la période d'absence du salarié pour arrêt maladie Covid-19 ou arrêt de travail dérogatoire lié au Covid-19 a été longue.

L'incidence de ces arrêts dans les accords prévoyant une répartition proportionnelle aux salaires dépend également de la notion de salaire qui prévaut dans l'accord d'entreprise. Les primes peuvent donc être réduites.

## **PRECONISATION CFE-CGC**

Vous pouvez prévoir par avenant, de retenir au titre de la durée de présence **les périodes d'arrêts maladie (y compris les arrêts dérogatoires) parmi les périodes de présence** à condition de respecter le caractère collectif de ces dispositifs.

Vous pouvez également envisager dans l'avenant si une répartition proportionnelle aux salaires est prévue, de modifier la notion de salaire définie dans l'accord d'entreprise.

### **Mise en quarantaine de personnes ayant séjourné dans une zone de circulation de l'infection**

La loi du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions a directement instauré une dérogation pour un cas particulier. Les périodes pendant lesquelles sont mises en quarantaine les personnes susceptibles d'être affectées par le Covid-19 pour avoir séjourné au cours du mois précédent dans une zone de circulation de l'infection, sont désormais assimilées à des périodes de présence en ce qui concerne la répartition de l'intéressement et de la participation.

Dans le cas d'une répartition des primes proportionnellement au salaire, les textes ne nous permettent pas d'assurer la neutralité de cette quarantaine à ce jour.

### **Arrêts de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, cas des personnels soignants atteints du Covid-19**

La période d'absence est considérée comme du travail effectif dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, et le salaire pris en compte est celui qui aurait été perçu en continuant à travailler. L'arrêt sera donc sans impact sur les primes d'intéressement ou de participation, quels que soit leurs modes de calcul.

### **Activité partielle**

En ce qui concerne l'activité partielle, la totalité des heures chômées est 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.

Par ailleurs, 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. Ces règles devront être appliquées strictement.

## **POSSIBILITE DE DIFFERER LA CONCLUSION D'UN ACCORD D'INTERESSEMENT OU DE NEGOCIER UN AVENANT A UN ACCORD D'INTERESSEMENT**

**L'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril ouvre la possibilité, de conclure des accords d'intéressement jusqu'au 31 août 2020** sans que cela ne remette en cause le caractère aléatoire de l'intéressement et les exonérations qui sont attachées à ce dispositif, et sans que le versement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ne soit requis. Ces accords pourront être conclus pour une durée comprise entre un et trois ans.

Sont concernées par cette mesure, les entreprises qui, en raison d'un exercice décalé, devaient conclure un accord d'intéressement entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 2 avril 2020, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance, celles ayant un exercice conforme à l'année civile, et qui doivent conclure avant le 30 juin 2020.

## **PRECONISATION CFE-CGC**

Dans la mesure où la crise sanitaire est susceptible de modifier les résultats ou les performances de l'entreprise, il vous est possible de revoir la formule de calcul liée à ces éléments par avenant à votre accord d'intéressement existant (par exemple, un avenant d'objectifs annuels), qui pourra lui aussi être conclu jusqu'au 31 août 2020.

## LE FONDS DE SOLIDARITE

### QU'EST-CE QUE LE FONDS DE SOLIDARITE ?

---

Le fonds de solidarité est un programme de soutien aux petites entreprises qui sont particulièrement affectées par la crise sanitaire. Il représente un budget de 7 milliards d'euros<sup>13</sup> dont 500 millions sont apportés par les régions. Il a pour objectif de répondre à la baisse d'activité à laquelle sont confrontées un certain nombre d'entreprises et en particulier les secteurs qui ont été concernés par l'interdiction d'accueillir du public pour faire face au Covid-19<sup>14</sup>. Le fonds de solidarité est financé par l'État et les régions. Cette aide peut être complétée par d'autres mesures telles que l'activité partielle, le report du paiement des charges fiscales et sociales, le report des factures d'électricité et des loyers ou encore le prêt garanti par l'État.

### QUI PEUT BENEFCIER DU FONDS DE SOLIDARITE ?

---

Le fonds de solidarité concerne les TPE (effectifs inférieurs ou égaux à 10 salariés), les indépendants, les micro-entrepreneurs, et les professions libérales.

Les entreprises pouvant bénéficier du fonds de solidarité doivent avoir un Chiffre d'affaires (CA) inférieur à 1 million d'euros et un bénéfice net annuel imposable inférieur à 60 000 euros.

Les agriculteurs, membres d'un Groupement agricole d'exploitation en commun (GAEC), les artistes-auteurs, et les entreprises en redressement judiciaire et celles en procédure de sauvegarde, pourront bénéficier du fonds de solidarité au titre des pertes de mars, avril et mai.

#### **Attention :**

- L'entreprise ne doit pas être en liquidation judiciaire pour pouvoir bénéficier de cette aide.

### **Les conditions pour bénéficier du fonds de solidarité**

Pour pouvoir être éligible à cette aide, l'entreprise devra remplir au moins l'une des conditions suivantes :

- Soit avoir fait l'objet d'une fermeture administrative ;
- Soit avoir subi une perte d'au moins 50 % de son CA en mars 2020 par rapport à mars 2019 (pour l'aide versée au mois de mars) ;
- Soit avoir subi une perte d'au moins 50 % de CA en avril 2020 par rapport à avril 2019 ou par rapport au CA mensuel moyen sur 2019 (pour l'aide versée au titre du mois d'avril).

### JUSQU'A QUAND LE DISPOSITIF EST MIS EN PLACE ?

---

Le fonds de solidarité est une aide exceptionnelle et n'a pas vocation à perdurer. Il est institué pour une durée de 3 mois. Toutefois, l'aide peut être prolongée par décret pour une

---

<sup>13</sup> Le fonds de solidarité est ouvert aux contributions d'autres collectivités et de donateurs privés. Les compagnies d'assurances ont annoncé une contribution de 400 millions d'euros.

<sup>14</sup> Décret n° **2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.**

durée ne pouvant excéder 3 mois, soit au total (6 mois). Le fonds de solidarité est renouvelé pour le mois de mai.

## QUEL EST LE MONTANT DES AIDES ?

---

Le fonds comporte deux volets :

- **Un premier volet** permettant à l'entreprise de bénéficier d'une aide d'un montant égal à la perte déclarée de CA en mars et avril 2020, dans la limite de 1 500 € par mois ;
- **Un second volet** permettant aux entreprises qui bénéficient du premier volet de percevoir une aide complémentaire d'un montant compris entre 2 000 € et 5 000 € par mois lorsque :
  - Leur actif disponible ne leur permet pas de régler leurs dettes exigibles à trente jours et le montant de leurs charges fixes, y compris les loyers commerciaux ou professionnels, dus au titre des mois de mars, avril et de mai 2020 ;
  - Elles se sont vu refuser un prêt de trésorerie d'un montant raisonnable par leur banque ;
  - Elles ont au moins 1 salarié ou elles font l'objet d'une interdiction d'accueil du public (entre le 1<sup>er</sup> mars 2020 et le 11 mai 2020) et ont un CA constaté supérieur ou égal à 8 000 euros lors du dernier exercice clos ;
  - Les entreprises des secteurs de la restauration, des cafés, de l'hôtellerie, du tourisme, de l'événementiel, du sport et de la culture pourront bénéficier du second volet du fonds de solidarité au-delà du mois de mai. Ces conditions d'accès seront élargies aux entreprises des secteurs concernés ayant jusqu'à 20 salariés et 2 millions d'euros de chiffre d'affaires.

**Le plafond des subventions pouvant être versées dans le cadre du second volet du fonds sera porté à 10 000 euros sur l'ensemble de la période.**

## QUELLE EST LA PROCEDURE A SUIVRE ?

---

### L'AIDE POUR LE PREMIER VOLET :

La procédure pour bénéficier du fond de solidarité est faite par voie déclarative auprès du service des impôts sur le site : <https://www.impots.gouv.fr/portail/>

### L'AIDE POUR LE SECOND VOLET :

Les entreprises qui sont le plus affectées par la crise sanitaire peuvent se rendre sur une plateforme ouverte par la région dans laquelle elles exercent leur activité et doivent constituer un dossier qu'elles devront soumettre à ladite région. Le dossier devra contenir :

- Une description de la situation de l'entreprise ;
- Un plan de trésorerie à jour ainsi que le nom de la banque dont l'entreprise est cliente et qui lui a refusé un prêt d'un montant raisonnable ;
- Le montant du prêt demandé ainsi que le contact de l'entreprise dans la banque.

L'aide sera versée par la DGFIP.

## **PRECONISATION CFE-CGC**

N'hésitez pas à vous rapprocher de votre employeur pour l'informer de l'existence de cette aide.

## L'ACTIVITE PARTIELLE – L'AIDE POUR LES EMPLOYEURS

### 1 AVANT-PROPOS

---

Les règles exposées dans la présente note **subiront probablement quelques modifications à partir du 1<sup>er</sup> juin 2020**, car un projet de Loi habilite le gouvernement à prendre des ordonnances pour modifier le dispositif et le moduler par secteur d'activité.

- Cette note, ainsi que la **note de décryptage globale disponible sur l'intranet** de la confédération, feront donc régulièrement l'objet de mises à jour.

### 2 LES MOTIFS DE RECOURS POUR L'EMPLOYEUR

---

**L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle** s'il est obligé de réduire ou de suspendre temporairement son activité **pour l'un des motifs suivants** :

- la conjoncture économique ;
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel (Covid-19 notamment).

La réduction ou la suspension temporaire de l'activité peut prendre deux formes :

- **soit de la fermeture temporaire de leur établissement** (un ou plusieurs jours par semaine) ou partie d'établissement ;
- **soit de la réduction de l'horaire de travail** en deçà de la durée légale de travail.

### 3 LES SALARIES ELIGIBLES A L'ACTIVITE PARTIELLE

---

#### 3.1 LES SALARIES DE DROIT PRIVE D'ENTREPRISE PRIVEE

**Tous les salariés peuvent être placés en situation d'activité partielle**, y compris les apprentis et les salariés à temps partiel.

Les cadres dirigeants ne peuvent être placés en situation d'activité partielle uniquement en cas de fermeture de l'établissement.

### 3.2 LES SALARIES DE DROIT PRIVE DES EMPLOYEURS PUBLICS

Les salariés de droit privé de certains employeurs publics sont également éligibles au dispositif d'activité partielle, il s'agit notamment :

- Des **Sociétés dont l'État** ou les collectivités **sont actionnaires majoritaires**,
- Des EPIC (France Télévision, La Poste, SNCF, Aéroport de Paris...),
- Des entreprises relevant de la **branche professionnelle des industries électriques et gazières soumis au statut des IEG** comme EDF, ENGIE, GRDF, ENEDIS,
- Des chambres de métiers, des chambres d'agriculture, et des chambres de commerce et d'industrie,
- De la société anonyme La Poste,
- Des EPIC de l'État et des GIP.

### 3.3 LES SALARIES EN CDI DONT LA DATE DE RUPTURE DU CONTRAT EST CERTAINE

Pour les salariés en CDI qui ont une date de rupture du contrat de travail certaine du fait d'un licenciement (**plan de sauvegarde de l'emploi** par exemple), d'une adhésion à un dispositif de rupture amiable du contrat de travail (**PDV, rupture conventionnelle collective ou individuelle**) ou d'un **départ à la retraite, peuvent être placés en situation d'activité partielle.**

Dans ce cas, la date de rupture du contrat de travail mettra fin au bénéfice du dispositif.

### 3.4 LES SALARIES EN ARRETS DE TRAVAIL « COVID-19 » :

À compter du 1er mai 2020, seront placés en situation d'activité partielle les salariés qui sont en arrêts de travail, ou qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler, pour l'un des motifs suivants :

- le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire ;
- le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable au sens du deuxième alinéa ;
- le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile,

La transformation de l'arrêt de travail en activité partielle est applicable à tous les arrêts de travail pour les motifs évoqués ci-dessus, quelle que soit la date de début de l'arrêt. **La consultation du CSE n'est pas requise.**

## 4 LES DEMARCHES DE L'EMPLOYEUR

---

### 4.1 MISE EN SITUATION D'ACTIVITE PARTIELLE COLLECTIVE

Si la mise en situation d'activité partielle collective résulte d'une fermeture temporaire de l'établissement ou d'une réduction du temps de travail, l'employeur doit au préalable **consulter le CSE** (s'il existe) et recueillir son avis.

Cette obligation cependant est doublement atténuée, car les entreprises de moins de 50 salariés sont dispensées de consultation préalable, et l'avis du CSE peut être rendu 30 jours après la demande d'autorisation préalable

Après avoir recueilli l'avis du CSE, l'employeur doit faire la **demande d'autorisation préalable** sur [l'extranet dédié à l'activité partielle](#) ; et joindre l'avis du CSE où la date à laquelle il sera consulté si cela n'a pas encore été fait. Une fois la demande faite, l'administration à 48h pour y répondre. A défaut, **l'absence de décision dans un délai de 48h vaut acceptation implicite**.

Enfin, pour percevoir l'allocation d'activité partielle, l'employeur doit faire **la demande d'allocation**, en renseignant notamment les salaires versés. L'administration versera l'allocation dans les 10 jours suivant le dépôt de la demande.

Il est possible de faire la **demande d'activité partielle sans faire la demande d'allocation**. Dans ce cas, l'employeur ne percevra pas l'allocation versée par l'État, mais l'indemnité qu'il versera à ses salariés bénéficiera du même régime fiscal et social que s'il avait fait la demande de remboursement. (Pour plus d'informations, voir point 6)

## 4.2 MISE EN SITUATION D'ACTIVITE PARTIELLE INDIVIDUELLE

Si la mise en situation **d'activité partielle individuelle résulte d'une réduction du temps de travail**, l'employeur doit, préalablement à la consultation du CSE, **élaborer un document contenant** :

- **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 **pas être inférieure à trois mois**, selon lesquelles il est procédé à un **réexamen des critères objectifs** 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.

Ces éléments peuvent être prévus (au choix de l'employeur) :

- Soit dans un accord collectif (d'entreprise d'établissement ou à défaut de branche)
- Soit dans un document rédigé par l'employeur ayant reçu un avis favorable du CSE.

## 4.3 MISE EN SITUATION D'ACTIVITE PARTIELLE POUR ARRÊT DE TRAVAIL COVID19

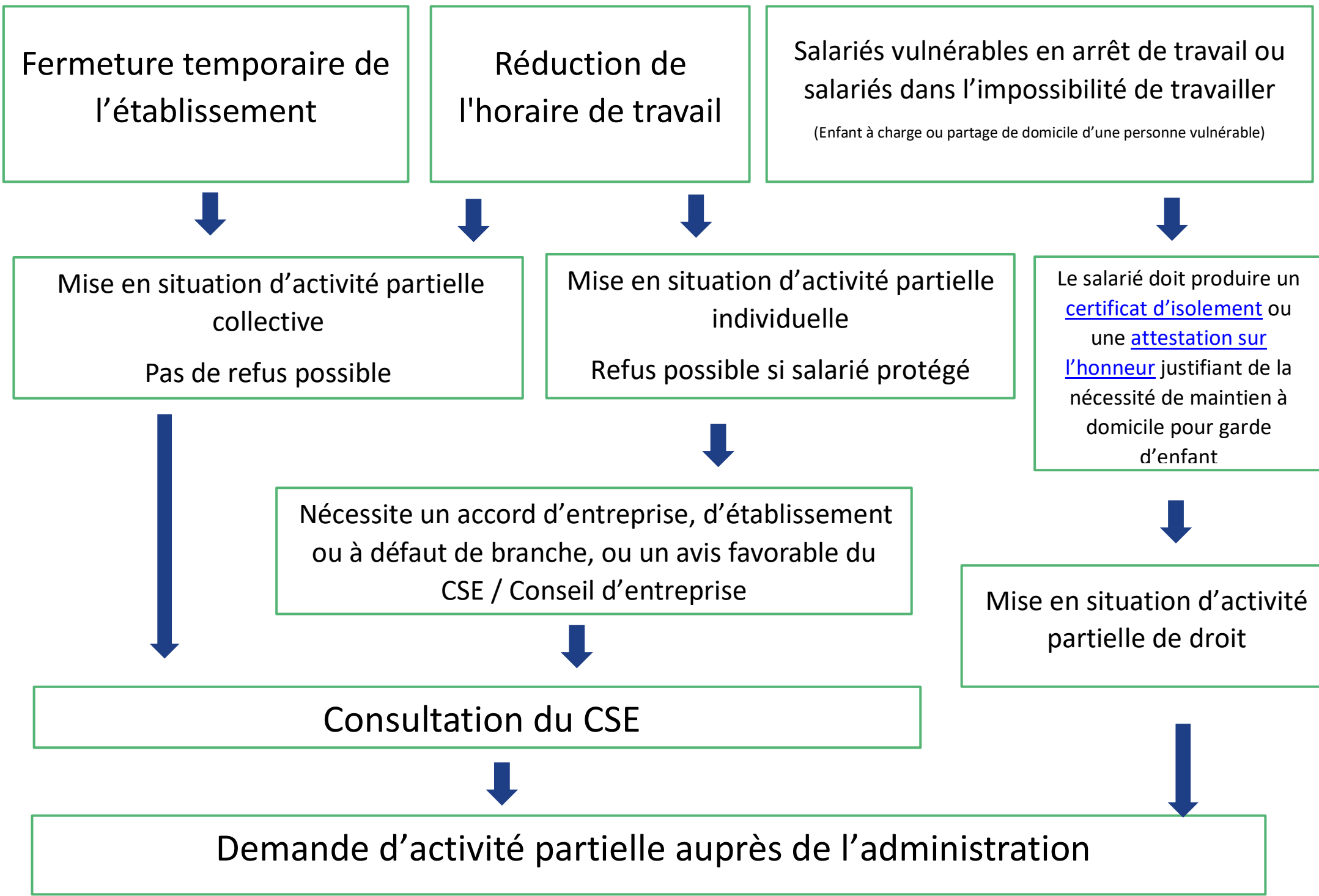
La mise en situation **d'activité partielle individuelle qui résulte d'un arrêt dit covid-19** (voir point 3.4) **est automatique** à partir du moment où le salarié délivre à l'employeur un [certificat d'isolement](#) ou une [attestation sur l'honneur](#) justifiant de la nécessité de maintien à domicile pour garde d'enfant.



Dans cette hypothèse, l'employeur pourra donc placer ce salarié en situation d'activité partielle **sans avoir besoin** :

- De justifier de l'une des conditions citées au point 2
- D'élaborer le document mentionné au point 4.2
- De consulter le CSE

Cependant, l'employeur devra faire la demande préalable d'activité partielle, et procéder à la demande d'allocation (voir point 4.1)



Fermeture temporaire de l'établissement

Réduction de l'horaire de travail

Salariés vulnérables en arrêt de travail ou salariés dans l'impossibilité de travailler  
(Enfant à charge ou partage de domicile d'une personne vulnérable)

Mise en situation d'activité partielle collective  
Pas de refus possible

Mise en situation d'activité partielle individuelle  
Refus possible si salarié protégé

Le salarié doit produire un certificat d'isolement ou une attestation sur l'honneur justifiant de la nécessité de maintien à domicile pour garde d'enfant

Nécessite un accord d'entreprise, d'établissement ou à défaut de branche, ou un avis favorable du CSE / Conseil d'entreprise

Mise en situation d'activité partielle de droit

Consultation du CSE

Demande d'activité partielle auprès de l'administration

## 5 LE CALCUL DU MONTANT DE L'ALLOCATION D'ACTIVITE PARTIELLE

---

Pour mémoire,

- **L'allocation d'activité partielle** correspond à la somme versée, par l'État, à l'employeur. C'est un remboursement de l'indemnité d'activité partielle versée aux salaires placés en situation d'activité partielle.
- **L'indemnité d'activité partielle** correspond aux sommes versées par l'employeur pour indemniser les heures, les demi-journées ou les jours chômés du salarié placé en situation d'activité partielle.

**Pour l'instant, le montant de l'allocation d'activité partielle** correspond au montant de l'indemnité légale d'activité partielle déclaré par l'employeur (dans la limite d'un plafond de 4,5 SMIC) Le Gouvernement a prévu de diminuer, au mois de juin, le montant de l'allocation (ce que rembourse l'Etat aux entreprises) pour certains secteurs d'activité. Pour l'instant aucun texte ne le prévoit.

**Le montant de l'indemnité légale d'activité partielle correspond à 70 % du salaire de référence** (la rémunération brute).

- ➔ Si un accord d'entreprise prévoit une indemnité d'activité partielle supérieure à 70 %, le surcoût ne sera pas remboursé par l'allocation versée par l'État.

## 6 REGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'INDEMNITE D'ACTIVITE PARTIELLE

---

### 6.1 L'INDEMNITE LEGALE D'ACTIVITE PARTIELLE

Si les éléments de salaire, qui rémunèrent les périodes d'activité, restent soumis à cotisations sociales selon le régime des revenus d'activité, **l'indemnité d'activité partielle** est, quant à elle, soumise à un régime dérogatoire :

- Elle n'est pas assujettie aux cotisations et contributions de Sécurité sociale.
- Elle est **soumise à la CSG et à la CRDS au taux de 6,70 %**.

Le prélèvement social (CSG CRDS) ne peut pas avoir pour effet de diminuer le montant de l'indemnité en deçà de 8,03€ net par heure.

Les bénéficiaires du régime local d'assurance maladie du **Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle** ont une cotisation supplémentaire maladie de 1,50 %.

### 6.2 L'INDEMNITE SUPRA LEGALE D'ACTIVITE PARTIELLE

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020, le régime social et fiscal des indemnités d'activité partielle supra légales, c'est-à-dire des sommes versées par l'employeur au-delà des 70%, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale, **est différent en fonction du montant de cette indemnité**.

- **La partie** de l'indemnité d'activité partielle (légale + supra légale) **qui ne dépasse pas 70 % de 4,5 fois la valeur du SMIC<sup>15</sup>**, sera assujettie au régime social et fiscal applicable à l'indemnité légale d'activité partielle,

---

<sup>15</sup> C'est-à-dire 3,15 fois la valeur horaire du SMIC.

- **La partie** de l'indemnité d'activité partielle (légale + supra légale) **qui excède 70 % de 4,5 fois la valeur du smic<sup>1</sup>**, sera assujettie au régime social et fiscal **applicable aux salaires**.

**L'indemnité légale d'activité partielle correspond à 70% du taux horaire multiplié par le nombre d'heures indemnisable**

	<b>Salaire mensuel de référence</b>	<b>Taux horaire</b>	<b>Nombre d'heures indemnisable</b>
<b>Salarié au 35h</b>	Correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire	Correspond à la division du salaire de référence par la durée légale du travail, soit 151,67.	Correspond à la différence entre la légale du travail et le nombre d'heures travaillées sur ladite période
<b>Salarié à temps partiel</b>	Correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire	Correspond à la division du salaire de référence par la durée prévue dans le contrat de travail.	Correspond à la différence entre la durée prévue par le contrat de travail et le nombre d'heures travaillées sur ladite période
<b>Salarié en forfait heure sur la semaine et le mois</b>	Correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire, en incluant les ainsi que les heures supplémentaires conventionnelles ou contractuelles et leur majoration.	Correspond à la division du salaire de référence par le nombre d'heures mensuelles prévu dans la convention de forfait	Correspond à la différence entre la durée du travail prévue par la convention de forfait ou la durée collective de travail et le nombre d'heures travaillées sur ladite période.
<b>Salarié dont la durée collective de travail est supérieure à la durée légale du travail en application d'un accord collectif</b>	Correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire, en incluant les ainsi que les heures supplémentaires conventionnelles ou contractuelles et leur majoration.	Correspond à la division du salaire de référence par la durée collective de travail	Correspond à la différence entre la durée du travail prévue par la convention de forfait ou la durée collective de travail et le nombre d'heures travaillées sur ladite période
<b>Les salariés portés</b>	Correspond à 75% de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale, c'est-à-dire à 2571€ (75% de 3 428 €) pour une activité équivalant à un temps plein	Correspond à la division du salaire mensuel de référence par la moyenne mensuelle des heures travaillées	Correspond à la moyenne mensuelle des heures ou des jours travaillés au cours des douze mois civils précédant le premier jour de placement en activité partielle
<b>Salarié d'entreprise de travail temporaire</b>	Attente du décret	Attente du décret	Attente du décret
<b>Salariés cadres dirigeants</b>	Correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues sur les 12 derniers mois civils	Correspond au trentième du salaire mensuel de référence divisé par 7 heures	Une demi-journée non travaillée = 3 h 30 Un jour non travaillé = 7 heures Une semaine non travaillée = 35 heures
<b>Les VRP</b>	Correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues sur les 12 derniers mois civils	Correspond à la division salaire de référence par la durée légale du temps de travail (151,67)	Voir fiche décryptage sur intranet
<b>Le personnel navigant</b>	Correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire	Correspond à la division salaire de référence par la durée légale du temps de travail (151,67)	Chaque jour d'inactivité au-delà du nombre de jours d'inactivité garantis correspond à 8,75 heures chômées
<b>Intermittents du spectacle et les mannequins :</b>	Correspond au montant du cachet auquel on retire les sommes inhérentes aux frais professionnels et aux éléments de rémunération qui ne sont pas la contrepartie du travail effectif et les congés payés	Correspond au salaire de référence divisé par 7	Correspond à 7 heures par cachet contractuellement programmé, mais non réalisé en raison d'une annulation liée à l'épidémie de covid-19
<b>Salariés en forfait annuel</b>	Voir fiche décryptage sur l'intranet	Voir fiche décryptage sur l'intranet	Voir fiche décryptage sur l'intranet

## Préconisations CFE-CGC en fin de première partie relatives aux aides accordées aux entreprises

### Le rôle de la BDES

Le contexte de dégradation de la situation économique renforce le rôle de vigie exercé par les élus des CSE, ayant pour mission « d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise » selon l'article L2312-8 du code du travail. La BDES (Base de données économiques et sociales) est le premier outil permettant d'apprécier cette évolution. Nous recommandons de veiller à sa bonne alimentation, en demandant une mise à jour du pluriannuel prévisionnel, intégrant les mesures de soutien éventuelles. En effet, la [BDES](#) rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes, telles que celles sur « les orientations stratégiques de l'entreprises », « la situation économique et financière de l'entreprise » ou encore « les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs » qui dans le contexte actuel, s'avèrent déterminantes pour déceler les difficultés à venir. En cas de situation préoccupante, les élus ont la faculté d'utiliser leur « droit d'alerte économique » (cf. fiche sur les moyens d'actions du CSE).

### L'analyse du partage de la valeur

Pour la CFE-CGC, il est essentiel de mesurer et d'analyser la richesse créée par l'entreprise, c'est-à-dire sa valeur ajoutée ainsi que son évolution. La valeur ajoutée étant un agrégat très large, il faut pouvoir analyser son évolution dans le temps : une baisse de la part relative de la valeur ajoutée dans la production peut traduire une évolution vers davantage de travaux sous-traités. Il est donc important d'avoir en tête que la question de son partage ne se limite pas à des dispositifs d'épargne salariale ou d'actionnariat salarié ; il s'agit également de parler des choix stratégiques de l'entreprise, concernant notamment la politique d'investissement et le versement de dividendes. En cette période de crise, alors que les entreprises peuvent bénéficier de nombreuses aides de l'État dont les contreparties ne sont pas à ce jour, encadrées juridiquement, il est plus que jamais nécessaire d'effectuer cette analyse et de comparer la création de richesse par l'entreprise avec la rémunération de salariés, celle des actionnaires (dividendes, rachat d'actions notamment) en considérant le montant et la nature des investissements (leur localisation géographique notamment).

Vous trouverez toutes les informations utiles pour cette démarche sur l'intranet :

<https://intranet.cfecgc.org/publications/guide-du-partage-de-la-valeur-ajout%C3%A9e>

### Cas des entreprises internationales et point d'attention sur les prix de transfert

Beaucoup de multinationales pratiquent une politique de prix de transfert, à savoir un système encadré de facturation de prix des transactions entre sociétés d'un même groupe et résidentes d'États différents. Ces prix concernent des biens corporels, des actifs incorporels ou encore des services. La crise avec l'arrêt de certaines activités, perturbe ce système reposant sur le principe de pleine concurrence.

Pour les groupes pratiquant une politique de prix de transfert, l'attention devra être portée sur :

- L'ajustement des prix de transfert en cas de perte réalisée en 2020 par le Groupe, et de sa répartition dans l'ensemble des filiales (en particulier si certaines filiales ont un profit garanti, ce dernier a-t-il été maintenu malgré le contexte inédit de la crise ?) ;
- Le traitement des aides accordées par l'État qui devraient venir minorer les coûts qui seraient facturés, d'après le cabinet Mazars qui a réalisé un [webinar](#) sur le sujet.

## 2<sup>e</sup> partie - CSE et reprise d'activité

### INFORMATIONS-CONSULTATIONS DU CSE DANS LE CONTEXTE DE LA REPRISE D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

---

Après plus de 2 mois de confinement ayant conduit les entreprises à interrompre leurs activités par le recours au chômage partiel ou à généraliser la continuité du travail à domicile, l'heure est à la reprise d'activité !

Tous les sujets économiques ont d'abord été écartés au profit de la gestion des conséquences sanitaires liées au Covid-19, des impacts sur l'organisation du travail (continuité du travail à domicile généralisé, recours au chômage partiel...), de la négociation d'un plan de déconfinement pour l'entreprise. Aujourd'hui vient le temps de l'examen des impacts économiques de cette crise inédite, de la reprise de l'activité et de l'impact sur les emplois.

Les prérogatives premières du CSE sont alors économiques, et les élus doivent exercer leur rôle de vigie. À ce titre, ils doivent être a minima informés et dans certains cas de figure consultés. Le CSE peut en conséquence être amené à utiliser ses outils.

L'idée est alors de :

- Se voir relayer toutes les informations sur la santé économique de l'entreprise
- Bien appréhender toutes les informations sur la santé économique de l'entreprise
- Se voir informer et/ou consulter sur les points qui le nécessitent
- Bénéficier des moyens nécessaires, à la hauteur de l'enjeu
- D'informer les salariés, sans qui l'activité ne pourrait pas reprendre...

En somme, le CSE doit être un acteur plein et entier de la reprise d'activité de l'entreprise !

Pour faire face à cette reprise d'activité, nous vous proposons une série de fiches dédiées au rôle du CSE :

- **Information-consultation du CSE dans le contexte de la reprise d'activité**
- Les moyens d'action du CSE en vue de la reprise économique
- Suivi de l'action du CSE face à la reprise de l'activité économique

***Vous retrouverez sur l'intranet CFE-CGC l'intégralité des fiches décryptages consacrées à l'information-consultation du CSE. Nous avons repris ci-dessous les éléments qui pourront vous être utiles dans le contexte de la reprise de l'activité économique. Pour plus de détails, nous vous invitons à vous référer à nos fiches décryptages.***



## LES SUJETS D'INFORMATION-CONSULTATION DU CSE

Le CSE doit en principe être informé et consulté sur un certain nombre de sujets prévus par la loi. Par ce biais, le CSE doit nécessairement être informé des décisions que pourrait envisager l'employeur dans le contexte de la reprise de l'activité économique afin de pouvoir rendre un avis.

### La compétence consultative générale du CSE

Le CSE est en principe informé et consulté sur toutes les questions intéressant « l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- La modification de son organisation économique ou juridique ;
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail et la formation professionnelle. »

La reprise d'activité sur site et les mesures prises par l'entreprise dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 entrent parfaitement dans ce cadre. L'employeur doit recueillir l'avis du CSE sur l'élaboration d'un "plan de reprise d'activité" qui fixeraient de nouvelles conditions de travail temporaires.

*Par conséquent, si aucune information ne vous a été transmise dans les semaines précédant la reprise d'activité, nous vous recommandons de demander une réunion extraordinaire afin d'interroger le plus rapidement possible la direction sur les modalités de la reprise et de solliciter l'engagement d'un processus d'information/consultation préalable.*

### Les consultations récurrentes du CSE

Le CSE peut également suivre l'évolution de la reprise de l'activité économique, ainsi que ses conséquences dans l'entreprise, à l'occasion des consultations récurrentes du CSE qui portent sur :

- **Les orientations stratégiques de l'entreprise**

La consultation a pour objet les orientations stratégiques de l'entreprise ainsi que leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

- **La situation économique et financière de l'entreprise**

Cette consultation porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche (CIR), l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE).

- **La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi**

Cette consultation est particulièrement large et permet d'englober notamment l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces trois consultations du CSE sont impératives et constituent donc un levier d'action permettant de suivre l'évolution de la reprise de l'activité économique.

Sauf si un accord prévoit une périodicité différente dans la limite de trois ans, le CSE pourra contrôler de façon annuelle les conditions dans lesquelles se déroulent la reprise de l'activité économique et ses conséquences, avérées ou potentielles, sur les salariés.

Ces consultations récurrentes peuvent donc être utilisées par le CSE comme un "outil de suivi" de la reprise de l'activité dans l'entreprise.

Il est même possible d'adapter, soit par accord d'entreprise, soit par accord conclu entre l'employeur le CSE, le contenu de chacun de ces trois blocs d'information-consultation afin d'y intégrer explicitement les données issues des conséquences économiques et sociales de l'épidémie du Covid-19.

*Afin de garantir au CSE une visibilité de la situation stratégique, économique et sociale de l'entreprise dans le contexte de reprise d'activité, nous vous recommandons de ne pas regrouper par accord tout ou partie de ces blocs de consultation. Il est important que le CSE puisse formuler un avis distinct sur chacun de ces trois sujets.*

## Les consultations ponctuelles du CSE

En effet, le CSE doit obligatoirement être consulté dans certaines situations qui pourraient parfaitement survenir dans le contexte de la reprise de l'activité économique. Cela peut notamment concerner les domaines suivants :

- Restructuration et compression des effectifs ;
- Licenciement collectif pour motif économique ;
- Ouverture d'une procédure de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire ;
- En matière d'activité partielle ;
- Pour la conclusion de certains contrats précaires ;
- Sur le prêt de main d'œuvre à but non lucratif ;
- En matière de congés payés.

## LES INFORMATIONS COMMUNIQUÉES AU CSE

### Mise à disposition d'une Base de données économiques et sociales (BDES)

Dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres du CSE ont obligatoirement accès à la BDES mise à disposition par l'employeur. C'est un indispensable outil d'information !

La BDES rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes du CSE. Elle comporte des données à la fois sur le plan économique et sociale, au moins sur les thèmes suivants :

- L'investissement social ;
- L'investissement matériel et immatériel ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;
- Les fonds propres ;
- L'endettement ;
- L'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- Les activités sociales et culturelles ;
- La rémunération des financeurs ;
- Les flux financiers à destination de l'entreprise.

Les informations contenues dans le BDES sont un moyen pour le CSE de suivre les conséquences de l'épidémie du Covid-19 ainsi que le déroulement de la reprise de l'activité économique. En effet, ces informations portent sur les deux années précédentes, l'année en cours et elles intègrent également des perspectives sur les trois années suivantes.

*Nous vous recommandons de vous appuyer sur la BDES, lorsqu'elle existe dans l'entreprise, pour toutes les procédures d'information-consultation. La BDES permet de mettre en perspective les données économiques et sociales avec les événements passés et à venir, ce qui donne une visibilité la plus large et complète possible.*

**Pour retrouver l'intégralité du contenu de la BDES, nous vous invitons à consulter notre fiche pratique CSE "Les moyens d'information-consultation du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés".**

## Des informations trimestrielles

Le CSE est informé chaque trimestre dans les entreprises d'au moins 300 salariés sur :

- L'évolution générale des commandes et de l'exécution des programmes de production ;
- Des éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise ;
- L'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe.

L'employeur présente au CSE les motifs l'ayant conduit à recourir aux catégories de salariés qui ne sont pas en CDI.

## LE NIVEAU DE CONSULTATION EN CAS DE CSE CENTRAL

### Niveau des consultations récurrentes du CSE

Sauf accord en disposant autrement, c'est au niveau du CSE central que doit se réaliser :

- La consultation sur les orientations stratégiques
- La consultation sur la situation économique et financière

La consultation sur la politique sociale est conduite à la fois au niveau central, mais aussi au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements.

*Le contexte lié à la reprise de l'activité économique nécessite une vigilance particulière du CSE quant aux conséquences, avérées ou potentielles, de la crise économique sur l'emploi et les conditions de travail des salariés, et ce quel que soit l'établissement auquel ils sont rattachés.*

*Nous vous recommandons de prévoir dans le plan de reprise d'activité l'ouverture, au niveau des CSE d'établissement, d'une procédure d'information-consultation sur ces trois sujets spécifiques.*

## Niveau de consultation du CSE en cas de projet important envisagé par l'employeur

En dehors des consultations récurrentes, le CSE central exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Le CSE central est donc seul consulté sur :

- Les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements ;  
Le cas échéant, l'avis du CSE central, accompagné des documents relatifs au projet, doit être transmis aux CSE d'établissement.
- Les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets portant sur l'introduction de nouvelles technologies ou tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Le CSE d'établissement est quant à lui consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise, spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef d'établissement.

## LA POSSIBILITÉ DE NÉGOCIER LE NOMBRE ET LA FRÉQUENCE DES RÉUNIONS ANNUELLES DU CSE

En vue de faire face à l'afflux d'activité résultant de la reprise de l'activité économique, il est possible de négocier, par accord d'entreprise ou par un accord conclu avec le CSE, un certain nombre de réunions du CSE sur une période déterminée, ainsi que la fréquence de ces réunions.

En l'absence d'accord, le CSE se réunit au minimum :

- Au moins une fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés.
- Au moins une fois tous les deux mois dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés.

## LES DÉLAIS DE CONSULTATION DU CSE

Dans le cadre d'une procédure d'information/consultation, le CSE doit évidemment pouvoir disposer d'un délai d'examen suffisant afin d'exercer utilement ses attributions.

Pour l'ensemble des consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, les délais dont disposent le CSE pour rendre un avis sont fixés :

- Soit par accord collectif conclu avec un délégué syndical ;
- Soit, en l'absence de délégué syndical, par accord avec le CSE ;
- En l'absence d'accord, par décret.

Dans le contexte actuel de reprise de l'activité économique, l'employeur pourrait vouloir négocier avec un délégué syndical ou les membres du CSE, un délai de consultation le plus court possible. En effet, aucune disposition légale ne prévoit de délai minimum. Il est seulement précisé que ce délai doit permettre au CSE « *d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises* ».

*Dans le cas où l'employeur souhaiterait négocier un accord sur les délais de consultation, nous vous conseillons de négocier un délai qui respecte, au minimum, une durée de 15 jours.*

*Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSE central et un ou plusieurs CSE d'établissement, nous vous conseillons de définir dans l'accord, l'ordre et les délais dans lesquels le CSE central et le ou les CSE d'établissement rendent et transmettent leurs avis.*

En l'absence d'accord, les délais applicables sont :

- Le CSE est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois (en l'absence d'intervention d'un expert) ;
- En cas d'intervention d'un expert, le délai est porté à deux mois ;
- En cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement, le délai est porté à trois mois.

Dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, certains délais ont été temporairement réduits, notamment lorsque l'information-consultation du CSE porte sur des décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 :

- 8 jours en l'absence d'intervention d'un expert ;
- 11 jours en cas d'intervention d'un expert (délai porté à 12 jours pour le CSE central) ;
- 12 jours en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du comité central et d'un ou plusieurs comités d'établissement.

Ces délais réduits sont applicables aux délais qui commencent à courir entre la date du 2 mai 2020 et jusqu'au 23 août 2020.

En revanche, ces délais ne sont pas applicables aux informations et consultations menées dans le cadre de l'une des procédures suivantes :

- Un licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours ;
- Un accord de performance collective ;
- Les informations et consultations récurrentes.

# CSE et reprise d'activité

## LES MOYENS D' ACTIONS DU CSE EN VUE DE LA REPRISE D'ACTIVITÉ

---

Après plus de 2 mois de confinement ayant conduit les entreprises à interrompre leurs activités par le recours au chômage partiel ou à généraliser la continuité du travail à domicile, l'heure est à la reprise d'activité !

Tous les sujets économiques ont d'abord été écartés au profit de la gestion des conséquences sanitaires liées au Covid-19, des impacts sur l'organisation du travail (continuité du travail à domicile généralisé, recours au chômage partiel...), de la négociation d'un plan de déconfinement pour l'entreprise. Aujourd'hui vient le temps de l'examen des impacts économiques de cette crise inédite, de la reprise de l'activité et de l'impact sur les emplois.

Les prérogatives premières du CSE sont alors économiques, et les élus doivent exercer leur rôle de vigie. A ce titre, ils doivent être a minima informés et dans certains cas de figure consultés. Le CSE peut en conséquence être amené à utiliser ses outils.

L'idée est alors de :

- Se voir relayer toutes les informations sur la santé économique de l'entreprise
- De bien appréhender toutes les informations sur la santé économique de l'entreprise
- De se voir informer et/ou consulter sur les points qui le nécessitent
- De bénéficier des moyens nécessaires, à la hauteur de l'enjeu
- D'informer les salariés, sans qui l'activité ne pourrait pas reprendre...

En somme, le CSE doit être un acteur plein et entier de la reprise d'activité de l'entreprise !

Pour faire face à cette reprise d'activité, nous vous proposons une série de fiches dédiées au rôle du CSE :

- Information-consultation du CSE dans le contexte de la reprise d'activité
- **Les moyens d'action du CSE en vue de la reprise économique**
- Suivi de l'action du CSE face à la reprise de l'activité économique

La mission du CSE dans la gestion de la reprise d'activité est lourde à appréhender. Les partenaires sociaux doivent disposer des moyens suffisants pour travailler, avec l'employeur, à la reprise de l'activité économique, à la sécurisation des entreprises gage de celle de l'emploi. Dans sa « besace », le CSE dispose de moyens légaux (I), mais qui ne sont pas toujours suffisants. Alors, pour bien mener à bien votre mission, nous vous allons vous conseiller de négocier l'obtention de moyens supplémentaires (II).

***Vous retrouverez sur l'intranet CFE-CGC l'intégralité des fiches décryptages consacrées aux moyens d'exercice du mandat et de fonctionnement du CSE. Nous avons repris ci-dessous les éléments qui pourront vous être utiles dans le contexte de la reprise de l'activité économique. Pour plus de détails, nous vous invitons à vous référer à nos fiches décryptages.***

## LES MOYENS LEGAUX DONT DISPOSE LE CSE

Pour mieux vous repérer, nous articulerons cette partie, à l'image de nos fiches de décryptage sur le CSE, de la manière suivante :

- Les moyens d'exercice du mandat, propres à l'élu (heures de délégation, le mandat, la formation...);
- Les moyens attachés au fonctionnement de l'institution (le budget, l'expertise, l'accès à un local...).

### Les moyens d'exercice du mandat, propres à l'élu

#### Les heures de délégation

#### **Est-il possible, pour le CSE, d'obtenir une enveloppe supplémentaire d'heures de délégation ?**

Oui, si le représentant du personnel a besoin de plus de temps pour remplir ses missions récurrentes et les missions exceptionnelles post crise sanitaire, il peut « utiliser » la carte circonstances exceptionnelles !

En effet, des événements exceptionnels, un surcroît de démarches et d'activité débordant le cadre de leurs tâches coutumières en raison, notamment, de la soudaineté de l'événement ou de l'urgence des mesures à prendre peuvent requérir une intervention particulièrement importante des représentants du personnel et justifier un dépassement du crédit d'heures de délégation.

Les heures de dépassement ne bénéficient pas de la présomption de bonne utilisation. Il revient au CSE de prouver l'existence de circonstances exceptionnelles nécessitant ce dépassement du crédit d'heures.

Il faut savoir qu'avant de procéder au paiement des heures exceptionnelles, l'employeur est en droit de vérifier l'existence des circonstances exceptionnelles invoquées. Cette vérification lui permet par la même occasion de s'assurer que les heures de délégation exceptionnelles ont bien été utilisées conformément à l'objet du mandat.

*Dans ce contexte actuel de crise sanitaire et de gestion de post-crise, les circonstances exceptionnelles se justifieront pleinement.*

Si le représentant n'invoque pas de circonstances exceptionnelles, l'employeur n'a pas à rémunérer les heures correspondant au dépassement. Le cas échéant, l'employeur peut pratiquer une retenue sur salaire pour compenser les sommes indûment payées, et ce même si ces versements indus sont intervenus plusieurs mois consécutifs.

Une autre alternative existe par la négociation d'un accord comme expliqué en fin de fiche dans la partie « Les moyens supplémentaires à négocier ».

## **La formation économique**

Les élus titulaires du CSE ont droit à une formation économique dès leur entrée en fonction et à n'importe quel moment de leur mandat.

Il s'agit d'une formation de 5 jour rémunérée comme du temps de travail par l'employeur et prise en charge financièrement par le CSE au travers de son budget de fonctionnement.

### **En quoi cette formation peut être utile ?**

Les programmes de formation économique sont aussi nombreux que les organismes qui dispensent ces formations !

Mais l'objectif reste le même, une formation économique doit permettre aux représentants du personnel de notamment :

- Acquérir les notions élémentaires du fonctionnement économique d'une entreprise ;
- Comprendre la logique et l'organisation de la comptabilité ;
- Se familiariser avec la lecture des états financiers ;
- Détecter les signes annonciateurs de difficultés ;
- Comprendre le rôle du CSE en cas de modification de la situation économique de l'entreprise (fusion, acquisition, redressement, liquidation, fermeture).

*Cette formation s'avère donc primordiale dans un contexte de reprise d'activité pour bien appréhender tous les impacts de cette crise sanitaire sur l'activité économique de l'entreprise.*

*Nous vous recommandons de suivre les formations sur le sujet dispensées par la CFE-CGC : formation lecture des comptes et analyses financières !*

## **Les moyens attachés au fonctionnement de l'institution**

### **Le recours aux réunions extraordinaires**

L'urgence de la situation ne permet pas toujours d'attendre la prochaine réunion « ordinaire » du CSE ! Entre deux réunions, des réunions extraordinaires peuvent alors être prévues.

- À l'initiative du CSE

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, sur demande des membres du CSE et en cas d'urgence (c'est-à-dire lorsque la solution du problème implique une réponse immédiate), une réunion extraordinaire peut se tenir avec l'employeur.

Sans précision dans le Code du travail sur les modalités de la « demande des membres », on peut entendre comme pour les entreprises de plus de 50 salariés, que la demande doit émaner de la majorité de ses membres.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, une réunion supplémentaire doit être organisée par l'employeur lorsqu'elle est demandée par la majorité des membres du CSE.



Il n'y a pas de formalisme particulier quant à cette demande, elle peut être faite à l'issue de la réunion, par mail... Elle doit être accompagnée des questions qui devront être abordées et d'une proposition de date de réunion afin d'accélérer le processus !  
L'employeur, ainsi sollicité par la majorité des membres du CSE, doit organiser cette réunion.

- **A l'initiative de l'employeur**

L'employeur peut de sa propre initiative provoquer des réunions extraordinaires lorsque des circonstances particulières l'exigent. Le CSE ne peut pas s'y opposer.

*Il peut s'avérer compliqué de traiter dans les seules réunions « ordinaires » tous les sujets récurrents ainsi que les questions économiques, sociales post-Covid19. Prévoir des réunions extraordinaires peut alors être pertinent pour lisser le traitement de tous les sujets et ne pas alourdir un peu plus les ordres du jour ordinaires.*

### **Le droit d'alerte économique**

Face à une situation préoccupante, pour tirer la sonnette d'alarme ou bien pour demander des éclaircissements, le CSE peut user de son droit d'alerte.

Le Code du travail prévoit plusieurs types de droit d'alerte :

- Le droit d'alerte économique
- Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes
- Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent

Le droit d'alerte économique apparaît, dans une situation de reprise d'activité post crise sanitaire, le moyen d'action le plus adéquat dans une situation post crise sanitaire.

### **À quoi sert le droit d'alerte économique ?**

Lorsque le CSE a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications. Il s'agit là du point de départ du droit d'alerte économique du CSE.

En l'occurrence, face à une possible situation économique préoccupante suite à la reprise des activités de l'entreprise, le CSE peut demander des éclaircissements à l'employeur sur la situation économique de l'entreprise.

### **Quel est le bon timing pour déclencher cet outil d'alerte ?**

Attention, user de son droit d'alerte n'est pas anodin, la décision doit être réfléchie. Il ne faut pas se précipiter mais ni tarder... Il s'agit d'un droit difficile à utiliser, on en convient ! En effet, elle doit être réalisée le plus en amont possible, il ne faut pas attendre que la situation soit définitivement dégradée pour agir. Le droit d'alerte économique peut s'avérer long. Plus le CSE attend et hésite à déclencher un droit d'alerte économique, plus la situation de l'entreprise peut s'aggraver.

Le droit d'alerte peut être déclenché suite à la consultation annuelle sur la situation économique et financière révélant des faits économiques préoccupants.

## **Concrètement, comment utiliser ce droit d'alerte ?**

### **1ère étape**

Le CSE doit lui-même apprécier les faits qui lui semblent préoccupants. Si la loi ne fixe aucun fait préoccupant, certains signes justifient le déclenchement d'une procédure :

- Une perte de clients ou d'un client important ;
- Une baisse importante du chiffre d'affaires ;
- Un rallongement des délais de règlement fournisseurs ;
- Le report renouvelé d'échéances de dettes ;
- Des retards dans le versement du paiement des salaires ;
- Le non-respect de la tenue des assemblées générales (AG) ;
- Des licenciements pour motif économique successifs ;
- Des mesures de gestion qui vous paraissent non productives ;
- La perte d'un fournisseur important ;
- Licenciement d'un manager clé ou d'un cadre-dirigeant ;
- ...

Les faits se définissent comme « préoccupants » dès lors qu'ils peuvent avoir une incidence significative sur la pérennité de l'entreprise ou sur l'emploi.

Dans un premier temps le CSE demande à l'employeur de justifier l'ensemble des faits préoccupants qu'il a relevés.

Les questions sont obligatoirement inscrites à l'ordre du jour de la réunion. Mais attention, il ne suffit pas de dire « la situation est inquiétante... », il faut préparer les questions avec des chiffres, des arguments, des faits...

Le chef d'entreprise doit apporter, au cours de la réunion, des réponses claires, précises et motivées, éventuellement accompagnées de documents.

Ensuite :

- Si les explications données sont suffisantes et rassurent les élus, la procédure d'alerte s'arrête là.
- En l'absence de réponse ou de réponse précise, suffisante, ou si celles-ci confirment le caractère préoccupant de la situation, le CSE peut poursuivre la procédure.

Quelle que soit la décision, cette dernière se traduit par une résolution du CSE soumise au vote portant sur la poursuite ou non du droit d'alerte économique.

Si le CSE décide de poursuivre la procédure d'alerte. Il peut directement en réunion, décider d'établir un rapport sur la situation et s'il le souhaite nommer un expert-comptable pour l'assister dans le cadre du droit d'alerte.

Pour les entreprises de plus de 1 000 salariés, ce rapport est établi par la commission économique avec l'assistance éventuelle d'un expert-comptable. Mais quoi qu'il en soit la commission n'a pas de pouvoir de décision, le CSE est seul décisionnaire.

### **2ème étape**

Un rapport est ensuite établi.

L'expert-comptable travaille en collaboration avec le CSE ou sa commission économique. Sa mission s'étend aux faits de nature à confirmer la situation préoccupante de l'entreprise.

Une fois établi, le rapport est transmis à l'employeur, au commissaire aux comptes s'il existe, et présenté en réunion du CSE.

### 3ème étape

Une nouvelle réunion se tient pour examiner le rapport du CSE qui doit contenir un avis sur l'opportunité d'arrêter là la procédure ou de la poursuivre.

Enfin, au terme de cette procédure, le CSE émet un avis sur l'opportunité de saisir de ses conclusions le conseil d'administration ou le conseil de surveillance. Cet organe doit apporter une réponse motivée et l'extrait du procès-verbal de la délibération où figure cette réponse doit être adressé au CSE dans le mois qui suit la réunion.

Attention, les informations concernant l'entreprise communiquées dans le cadre de la procédure du droit d'alerte économique sont par nature confidentielles.

## L'expertise

### Quel expert, pour quelles missions ?

Pour les accompagner dans leurs missions, les membres du CSE peuvent faire appel à un expert-comptable ou à un expert libre dans le cas d'une reprise économique.

Le recours à l'expertise peut intervenir dans le cadre des consultations récurrentes :

Le CSE peut décider de recourir à un expert-comptable :

- En vue de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- En vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise.
- Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Mais le recours à l'expertise peut également intervenir dans d'autres cas plus spécifiques.

Un expert-comptable peut être désigné par le CSE :

- Lorsqu'il est consulté dans le cadre d'une opération de concentration ;
- Lorsqu'il fait usage de son droit d'alerte économique ;
- Lorsque, dans une entreprise d'au moins 50 salariés, il est consulté dans le cadre d'un projet de licenciements collectifs pour motif économique concernant au moins dix salariés dans une même période de trente jours ;
- Lorsqu'il est consulté dans le cadre d'une offre publique d'acquisition.

*Le recours à un expert-comptable peut être fortement conseillé dans le cadre d'une reprise compliquée d'activité post crise sanitaire. Mais il peut être aussi utile de faire appel à un expert libre.*

En effet, le CSE peut, s'il estime nécessaire, à tout moment recourir à l'assistance d'un expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux ». C'est ce qu'on appelle communément un expert libre. Il peut être expert-comptable, juriste, consultant, avocat... Ce

dernier peut intervenir dans tous les domaines : attributions économiques du CSE, celui des activités sociales et culturelles ou celui de la santé, sécurité et conditions de travail.

### **Qui finance toutes ces expertises ?**

Sauf dans le cas où le CSE décide de recourir à un expert « libre » (le coût étant alors à sa charge exclusive, voir ci-dessus), le coût de l'expertise est soit à la charge de l'employeur soit partagé entre lui et le CSE dans la proportion fixée par le code du travail. Des dispositions plus favorables peuvent être prévues par accord ou résulter des usages.

*Vous trouverez des éléments plus précis dans nos fiches de décryptage.*

### **Les commissions, un soutien au CSE**

#### **Quelle commission peut être mise en place ?**

Le CSE peut aussi mettre en place des commissions, qui peuvent exercer tout ou partie des attributions du CSE relatives à une thématique donnée. L'idée est simple, le CSE doit obtenir toutes les informations jugées nécessaires et doit pouvoir les appréhender. Pour cela, la mise en place de commissions peut s'avérer efficace : examen approfondi des sujets et des documents techniques (économiques et financiers par exemple).

Quand l'entreprise ou l'établissement comporte au moins 300 salariés, le CSE dispose de :

- 4 commissions à partir de 300 salariés ( la commission santé, sécurité et conditions de travail, la commission de la formation, la commission d'information et d'aide au logement, la commission de l'égalité professionnelle) ;
- Une cinquième à partir de 1 000 salariés ( la commission économique) ;
- Une sixième commission appelé la « commission des marchés ».

Nous le verrons plus tard, la création de commissions supplémentaires pour l'examen de sujets particuliers est possible par un accord d'entreprise.

En l'occurrence, la commission économique sera une aide précieuse pour l'action du CSE en temps de reprise de l'activité de l'entreprise où de nombreux sujets économiques émergeront :

- Examen des orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi ;
- Examen précis de la situation économique et financière de l'entreprise ;
- Etablir le rapport dans le cadre du droit d'alerte économique.

La commission économique se réunit au moins deux fois par an. Mais il devrait être possible, d'organiser des réunions plus fréquentes en fonction des besoins du CSE.

Elle peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord de l'employeur.

Elle bénéficie de l'assistance de l'expert-comptable du CSE. La commission travaille avec les experts du CSE, elle n'a pas un droit propre à assistance par un expert-comptable.

Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité. C'est donc clair : les commissions n'ont que le pouvoir de faire des propositions au CSE qui a seul le pouvoir de décision.

Vous trouverez les détails quant à la composition, au fonctionnement de la commission économique et si besoin des autres commissions du CSE dans nos fiches de décryptage.

Nous avons pu le voir, pour bien appréhender tous les impacts de la reprise d'activité de l'entreprise, le CSE dispose déjà de nombreux outils. Toutefois, il est possible de compléter cet arsenal, par la voie de la négociation...

## LES MOYENS SUPPLÉMENTAIRES A NÉGOCIER

### Négocier un volume d'heures de délégation supplémentaire

Les heures de délégation ont été instituées pour permettre aux représentants du personnel d'exercer leur mandat. Si l'enveloppe initialement attribuée ne s'avère pas suffisante, si seuls les titulaires ont des heures, nous vous conseillons de prévoir un avenant à l'accord de fonctionnement du CSE pour augmenter ce crédit d'heure afin de pouvoir remplir pleinement les missions potentiellement alourdies par la reprise d'activité.

*Il peut s'avérer utile de négocier une enveloppe supplémentaire d'heures de délégation pour ne pas rentrer dans le dispositif des heures pour circonstances exceptionnelles qui appellent une justification et un contrôle de leur bonne utilisation, avant tout paiement par l'employeur.*

### Négocier une prise en charge de formation non réglementaire

Parallèlement aux formations réglementées (formation économique), les élus du personnel peuvent se former tout au long de leur mandat sur d'autres sujets que ceux couverts par les formations réglementaires ou pour aller plus loin sur des sujets plus poussés. Ces formations aideront les membres du comité à rendre des avis éclairés sur les nombreuses consultations du CSE et à œuvrer utilement dans les différentes commissions CSE. Cela peut être le cas pour des formations économiques plus poussées, plus personnalisées...

En temps normal, les élus CSE qui souhaitent se former à ces autres thématiques devront faire financer ces formations par le CSE (dans le budget de fonctionnement) et prendre ce temps de formation sur leurs heures de délégation.

Mais plusieurs autres hypothèses sont possibles quant à la mise en œuvre de ces formations :

- Les élus peuvent également utiliser le congé de formation économique, sociale et syndicale. Les stages ou sessions de formation doivent être réalisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés.
- Négocier avec l'employeur une prise en charge en argumentant sur l'intérêt et les opportunités de cette formation pour l'ensemble du CSE.

*Pensez à consulter le programme de notre centre de formation syndicale (CFS). De nombreuses formations sont à la disposition des adhérents. Les modules de formation balayent de nombreuses thématiques.*

## **Négocier la mise en place d'une commission non réglementaire**

L'évolution de la situation économique et financière et de la situation sociale de l'entreprise, et notamment la question de l'emploi, doit également être suivie de très près pas les représentants du personnel après la reprise.

Il peut être intéressant de mettre en place une commission économique pour les entreprises de moins de 300 salariés ou encore une commission de suivi. Il peut être également envisagé de mettre en place une commission transversale, pluridisciplinaire, qui pourrait être composée d'un ou deux représentants de chaque commission du CSE et qui serait compétente à la fois sur la prévention et la santé/sécurité des salariés, les questions économiques, financières et sociales...

# CSE et reprise d'activité

## SUIVI DE L'ACTION DU CSE FACE À LA REPRISE DE L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

---

Après plus de 2 mois de confinement qui ont conduit les entreprises à interrompre leurs activités par le recours au chômage partiel (si télétravail pas possible) ou à généraliser le télétravail, l'heure est à la reprise d'activité !

Tous les sujets économiques ont d'abord été écartés au profit de la gestion des conséquences sanitaires liées au covid-19, des impacts sur l'organisation du travail (télétravail généralisé, recours au chômage partiel...), de la négociation d'un plan de déconfinement pour l'entreprise. Aujourd'hui vient le temps de l'examen des impacts économiques de cette crise inédite, de la reprise de l'activité et de l'impact sur les emplois.

Les prérogatives premières du CSE sont alors économiques, et les élus doivent exercer leur rôle de vigie. A ce titre, ils doivent être *a minima* informés et dans certains cas de figure consultés. Le CSE peut en conséquence être amené à utiliser ses outils.

L'idée est alors de :

- Se voir relayer toutes les informations sur la santé économique de l'entreprise
- De bien appréhender toutes les informations sur la santé économique de l'entreprise
- De se voir informer et/ou consulter sur les points qui le nécessitent
- De bénéficier des moyens nécessaires, à la hauteur de l'enjeu
- D'informer les salariés, sans qui l'activité ne pourrait pas reprendre...

***En somme, le CSE doit être un acteur plein et entier de la reprise d'activité de l'entreprise !***

Pour faire face à cette reprise d'activité, nous vous proposons une série de fiches dédiées au rôle du CSE :

- Information-consultation du CSE dans le contexte de la reprise d'activité
- Les moyens d'action du CSE en vue de la reprise économique
- **Suivi de l'action du CSE face à la reprise de l'activité économique**

***Vous retrouverez sur l'intranet CFE-CGC l'intégralité des fiches décryptages consacrées au CSE (mise en place, fonctionnement, moyens, information-consultation). Nous avons repris ci-dessous les éléments qui pourront vous être utiles afin d'assurer un suivi de l'action du CSE dans la gestion de la reprise de l'activité économique. Pour plus de détails, nous vous invitons à vous référer à nos fiches décryptages.***

# LA COMMUNICATION DU CSE AVEC LES SALARIÉS, ÉLÉMENT-CLÉ DANS LA GESTION D'UNE CRISE

## Importance et modalités de communication du CSE

La communication auprès des salariés est un facteur clé de réussite des actions du CSE, elle permet de faire savoir aux salariés ce que fait le CSE pour défendre leurs intérêts. Une communication défailante peut donner l'impression que leurs élus n'agissent pas !

De plus la communication auprès des salariés est aussi un moyen éventuel de les rassurer en leur fournissant les informations sur l'état de l'entreprise. Elle permet également de créer une relation de confiance entre le CSE et les salariés. C'est primordial surtout en temps de reprise d'activité de l'entreprise qui peut susciter quelques inquiétudes chez les salariés.

Les moyens de communication sont divers et variés : panneaux d'affichage, accès à la messagerie, permanences, tournées auprès des salariés, site internet dédié, diffusion d'un journal d'information... Quel que soit le canal utilisé, la communication doit être régulière et pédagogique, c'est essentiel.

*Attention : la gestion d'un mode de communication prend du temps ! Il vaut mieux ne pas se disperser et utiliser un unique outil de communication mais de manière régulière et adaptée.*

*Nous vous recommandons de privilégier une communication écrite qui reste plus sûre et fiable, en comparaison à l'information orale qui peut être sujette à interprétation.*

Mais attention la communication du CSE n'est pas sans limite !

## Limites de la communication du CSE : obligation de confidentialité

L'ensemble des membres du CSE sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.

### Quelles sont les informations soumises à cette obligation ?

Une information confidentielle doit répondre à deux conditions :

- Elle doit présenter, objectivement ou légalement, un caractère confidentiel
- L'employeur doit déclarer que cette information est confidentielle.

*Attention : dans ce contexte de crise post sanitaire, l'employeur pourrait être tenté de déclarer systématiquement les informations comme étant confidentielles. Plusieurs recommandations :*

- *L'employeur doit justifier en quoi les informations sont confidentielles. Un risque de mauvaise ambiance dans l'entreprise n'est pas suffisant comme justification !*
- *L'employeur doit préciser la durée pendant laquelle l'information communiquée conserve son caractère confidentiel ;*
- *L'employeur ne peut en aucun cas obliger le CSE à arrêter l'enregistrement ou la prise de note en réunion sous prétexte de confidentialité de l'information.*



Certaines informations sont considérées comme automatiquement confidentielles, il s'agit :

- Des documents de gestion prévisionnelle que certaines sociétés sont tenues d'établir et de mettre à la disposition du CSE dans la base de données économiques et sociales ;
- Des informations communiquées au CSE ou à la commission économique dans le cadre d'un droit d'alerte économique ;
- Des informations communiquées au CSE dans le cadre de la recherche d'un repreneur en cas de fermeture d'un établissement.

## GÉRER L'IMPACT DES DÉCISIONS PRISES SUR LA SANTÉ DES SALARIÉS

Afin de répondre aux enjeux que nécessite la sortie de crise, l'employeur peut envisager de proposer des aménagements, des réorganisations, des restructurations de l'emploi.

*Le CSE doit assurer un suivi des décisions prises afin de vérifier les conséquences de ces réorganisations pour les salariés notamment en termes de charge d'activité.*

Deux cas de figure peuvent se présenter :

- **Cas de suppressions d'emplois**

Il est important de ne pas sous-estimer l'impact humain qu'un plan de suppression d'emploi peut avoir sur les salariés qui restent dans l'entreprise. La suppression de postes de travail peut entraîner un transfert de charge d'activité les salariés restant dans l'entreprise. Il est aussi important de gérer le suivi d'un PSE que sa mise en place.

Toute réorganisation peut comporter un risque de dégradation des conditions de travail (via une surcharge d'activité augmentation des rythmes de travail ...) et donc des conséquences sur la santé des salariés.

- **Cas d'une réorganisation des périmètres (hors suppression d'emplois) :**

Dans un contexte de post crise sanitaire, l'entreprise peut être amenée à faire évoluer son activité, ce qui aura un impact sur l'emploi des salariés : diversification des missions, intensification de la charge de travail, reconversion professionnelle...

## Quel rôle aura à jouer le CSE dans ces cas de figure ?

À titre liminaire, comme nous l'avons vu précédemment le CSE doit être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Par aménagement important il faut comprendre un aménagement qui introduit un changement définitif dans l'organisation et agit sur les conditions de vie des salariés. Ces incidences peuvent concerner :

- Les caractéristiques des postes de travail : rythmes et cadences, charges de travail, fatigue physique ou mentale, conception des équipements, etc. ;
- L'environnement du poste de travail : aménagement de l'espace, ambiance lumineuse, thermique, sonore, etc. ;
- L'organisation et le contenu du travail : répartition du travail, aménagement des tâches, horaires de travail, contrôle du travail, relations entre les services, qualifications.

Le CSE peut déployer différents outils afin de limiter les impacts négatifs sur la santé des salariés :

### **Recourir à un expert-habilité**

Le CSE peut recourir à un expert-habilité en matière de santé, sécurité et conditions de travail (notamment en cas de risque grave ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité au travail) ou à un expert libre ;

### **Utiliser son pouvoir d'enquête**

Pour remplir convenablement sa mission en matière de prévention des risques, le CSE dispose d'un droit d'enquête. Il peut l'actionner lorsqu'un risque est avéré et l'exercer dans tous les lieux de l'entreprise.

L'enquête a pour but :

- De veiller au respect des prescriptions légales et réglementaires techniques en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi que des consignes de sécurité (présence des affichages obligatoires, maintenance des locaux, voies de circulation, entretien des locaux et des machines...) ;
- De contrôler la manière dont sont appliquées les mesures qu'il a lui-même préconisé ;
- De déceler l'existence possible de risques physiques (bruit, poussières, chaleur, vibrations, etc.) de **risques psychosociaux (rythme de travail, tensions, violences...)**.

L'enquête est décidée par le CSE par un vote à la majorité des membres présent.

**Enfin, le CSE peut faire appel pour cette enquête à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.**

#### **Schéma d'une enquête du CSE :**

- *Définition d'une mission lors d'une réunion consacrée à la santé et sécurité : qui ? quoi ? où ? quand ? comment ? etc. ;*
- *Réalisation de l'inspection entre 2 réunions consacrées à la santé et sécurité par les membres désignés, sur leur crédit d'heures ;*
- *Présentation du rapport de mission lors d'une réunion suivante, après en avoir éventuellement discuté en réunion préparatoire.*

### **Utiliser son droit d'alerte**

En matière de santé-sécurité, il dispose d'un droit d'alerte dans deux cas de figure :

- En cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise ;
- En cas de danger grave et imminent.

Une fois l'alerte lancée par le CSE, l'employeur doit immédiatement mener une enquête et prendre les mesures nécessaires pour mettre fin au risque.

# 3<sup>e</sup> partie - Les leviers pour faire face à la question de l'emploi en période de crise

## INTRODUCTION

---

Après cette crise sanitaire, une crise économique s'annonce et de très nombreuses entreprises devraient être touchées par une baisse significative de leur chiffre d'affaires.

En tant que délégués syndicaux, membres du CSE, vous allez être sollicités pour négocier, donner votre avis sur les adaptations, transformations que compte mettre en place votre entreprise pour surmonter les effets de cette crise.

Pour faire face collectivement à ce type de problème, il y a globalement, **trois grands leviers** qui peuvent être mobilisés et se combiner avec des objectifs de temporalité différents (court, moyen, long terme) ainsi que des conséquences temporaires ou permanentes.

- **Réduction des dépenses**
- **Modification de l'organisation de travail**
- **Modification des produits et des modèles financiers associés**

Le premier levier mobilisé devrait être celui qui permet de réduire rapidement les dépenses pour garder de la trésorerie et ne pas passer en cessation de paiement. Ceci doit permettre à l'entreprise de se donner du temps pour analyser la situation de l'environnement économique et de ses conséquences conjoncturelles voire structurelles pour l'entreprise et enclencher les actions nécessaires pour sa pérennité.

Dans le cadre de la réduction des dépenses, il y a bien sûr **la réduction de la masse salariale** sur laquelle vous aurez à vous positionner. Cette réduction peut être temporaire ou définitive.

### REDUCTION TEMPORAIRE DE LA MASSE SALARIALE PAR DIMINUTION DE L'ACTIVITE REMUNEREE

**Via l'activité partielle qui est le dispositif le plus indolore** tant pour les salariés que pour l'entreprise. En effet, le salarié n'a une baisse maximale que de 16 % de son net alors que l'entreprise économise, en fonction de la rémunération de ses salariés, entre 60 % et 100 % sur les salaires. Ceci par deux mécanismes : le non-paiement de cotisation sociale sur les heures déclarées en activité partielle et le remboursement par la collectivité (l'Etat et l'Unedic) de toute ou partie de l'indemnité versée au salarié.

En effet, comme l'activité partielle suspend le contrat de travail (le salarié reçoit une indemnisation), l'entreprise économise déjà toute la partie cotisation sociale dite patronale (rappel pour un salaire de 100€ brut « salarié », l'entreprise verse 43 à 47€ de cotisation sociale dite patronale en plus donc un salaire « super brut » de 143 ou 147€). De plus, comme elle ne verse dans les cas les plus courants que 70 % du salaire brut, elle économise déjà plus de la moitié des sommes versées habituellement. Ensuite, l'entreprise se fait rembourser toute ou partie de l'indemnisation avec l'allocation qui lui est versée par l'état. Aujourd'hui avec le régime pandémie, l'allocation est égale à 100 % jusqu'à 4,5 smic/horaire. Avec le dispositif classique, c'est un forfait équivalent à 1 smic/horaire. Globalement, elle peut aujourd'hui amener ses coûts salariaux à quasiment 0. Mais pour pouvoir mobiliser ce dispositif, il faut l'agrément de la Direccte et ce sur un volume donné de salariés et d'heures.

**Via un Accord de Performance Collective (APC) à durée déterminée** (recommandation : maxi 2 ans) qui permet également de réduire la durée du travail (par exemple 32h ; 24h/semaine) à effectuer ainsi que les niveaux de rémunérations associés.

Il doit répondre pour avoir du sens à une problématique conjoncturelle et non structurelle, c'est le principe des anciens Accords de maintien dans l'emploi (AME). L'APC donne à l'employeur le moyen de modifier les contrats de travail de l'ensemble des salariés.

## REDUCTION PERMANENTE DE LA MASSE SALARIALE

Lorsque le problème est structurel et non pas conjoncturel, d'autres voies peuvent être empruntées.

### **Par la diminution des effectifs**

Bien trop souvent, pour une question de facilité et de sécurité intellectuelle, les entreprises, fortement influencées par leur direction financière, choisissent la suppression de postes. Car cette solution permet de maîtriser le processus engagé via un début et une échéance de fin, ce que ne permet pas l'élaboration de stratégies pour augmenter le chiffre d'affaires. De plus, le coût financier visible de cette opération est prévisible. Enfin, cela fait baisser le ratio financier de la charge fixe, ce qui est toujours intéressant pour le monde de la finance. L'inconvénient principal, c'est que la suppression de postes amène l'entreprise à dépenser sur une brève période beaucoup plus d'argent qu'elle ne l'aurait fait. Inconvénient supplémentaire, une perte de productivité engendrée par cette période d'incertitude et de modification du collectif de travail est à intégrer.

Il y a **trois mécanismes** qui peuvent être mobilisés qui dépendent du volume de suppression de postes envisagé, de l'acceptation sociale de cette démarche et des moyens que l'entreprise veut, peut y consacrer.

Dans l'ordre décroissant d'acceptation sociale, qui va bien souvent avec les moyens alloués et les personnes concernées, nous avons :

- **Plan de Départ Volontaire (PDV)**  
Le PDV permet, dans la cadre de difficulté économique, de réduire l'effectif de l'entreprise, sans licenciement via des ruptures d'un commun accord.
- **Rupture Conventiionnelle Collective (RCC)**  
La RCC permet de réduire l'effectif de l'entreprise, sans licenciement via des ruptures d'un commun accord.

- Plan de Sauvegarde de l'Emploi (**PSE**)  
Le PSE est un dispositif qui prévoit diverses mesures dans le but d'éviter ou de limiter les licenciements pour motif économique dans l'entreprise.

### **Par la diminution des conditions de rétribution des salariés**

Via un Accord de Performance Collective (**APC**) à durée indéterminée.

En effet, l'APC permet de modifier très largement la rémunération, rétribution du travail ...et donc de baisser le rapport salaire/temps.

La négociation d'un accord APC à durée indéterminée n'est en rien évident pour les organisations syndicales. Car les contreparties ne sont pas de même nature.

Les gains pour l'entreprise sont pérennes (baisse des frais salariaux, augmentation de la flexibilité) alors que ceux des salariés sont temporaires (maintien de l'emploi).

En effet, dans la quasi-totalité des cas, ce sont des accords défensifs qui se négocient. De plus l'asymétrie d'informations, de compétences disponibles jouent clairement en défaveur des organisations syndicales de terrain pour élaborer des contreparties à dimension individuelle. Cela se résume le plus souvent à un budget d'investissement (qui profite également à l'entreprise) et à des clauses de maintien de salariés ou des garanties de niveau d'activité sur une durée limitée.

## **MODIFICATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL**

Pour augmenter la productivité, la compétitivité des entreprises, il est bien souvent nécessaire de revoir l'organisation du travail et d'adapter les compétences nécessaires

Pour ce qui concerne **la durée du travail, sa flexibilité** nous avons l'**APC** car cela va en général de pair avec la partie rétribution vue précédemment.

Suivant la volonté des partenaires sociaux, ils peuvent traiter **un volet télétravail et/ou temps de travail** avec notamment **un volet forfait-jours** dans un APC.

Pour la lisibilité, ils voudront peut-être les mettre dans des accords différents mais l'entreprise voudra sans aucun doute les voir référencés dans l'APC afin de tenter de les imposer aux salariés.

Pour ce qui concerne **le besoin de compétences**, un accord dédié à la **formation professionnelle ou GEPP (ex-GPEC)** sera le réceptacle idoine, sachant que par définition, le contenu doit être contingent aux besoins du moment et donc à durée déterminée.

## **MODIFICATION DES PRODUITS ET DES MODELES FINANCIERS ASSOCIES**

Pour accompagner la modification de produits et de modèles financiers, il est bien souvent nécessaire de faire évoluer les compétences d'une partie des salariés. Un accord **GEPP (ex-GPEC)** dont la déclinaison s'effectue sur 3 ans est compatible avec la temporalité de telles évolutions.

## TABLEAU DES RISQUES ASSOCIES EN FONCTION DU TYPE D'ACCORD

Dispositifs	Impact	Risques /difficultés	Impacts salarié	Observation
L'activité partielle	Temporaire	0	1	Si négociation que du plus
APC à durée déterminée	Temporaire	4	4	Plus la durée est longue, plus il est difficile de mettre que des dispositions temporaires (organisation du travail particulièrement)
Plan de Départ Volontaire	Permanent	2	3	La maîtrise de l'attractivité : pénurie ou trop plein
Rupture Conventionnelle Collective	Permanent	3	4	Doit rester attractif pour susciter l'adhésion
Licenciement collectif	Permanent	4	5	On essaye de limiter les dégâts et d'être innovants suivant la population touchée et le bassin d'emploi
APC à durée indéterminée	Permanent	5	5	Touche le cœur de la relation de travail et de sa rétribution ; Les OS ont du mal à résister en période de crise et de potentiel chantage à l'emploi. Avantages pérennes pour l'entreprise, temporaire de fait pour les salariés.
Télétravail	Permanent	3	4	Rendre compatible, les intérêts particulier et collectif
Formation professionnelle	Temporaire	2	3	Gain potentiel important pour ceux qui peuvent en bénéficier ; budget restreint
Forfait jour	Permanent	4	4	Population concernée, temps de travail et rémunération associée

Echelle utilisée pour Risques/Difficultés et impacts salariés : 0 (inexistant) à 5 (très fort)

Globalement, **il est toujours compliqué de négocier des sujets qui impactent la vie des gens dans leur quotidien** (volume de travail, organisation du travail et rémunération associée).

Afin de compléter vos informations sur les différents dispositifs ci-dessous, vous trouverez en fin de document un tableau listant les publications du Pôle Emploi-Formation présentes sur les sites intranet ou internet CFE-CGC. Nous vous invitons à consulter ces sites afin de pouvoir bénéficier des mises à jour régulières que le Pôle Emploi Formation publie.

# Les leviers pour faire face à la question de l'emploi en période de crise

## SYNTHESES DES DISPOSITIFS

---

NOM DU DISPOSITIF	FINALITE DU DISPOSITIF
<b>Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)</b>	Le PSE est un dispositif qui prévoit diverses mesures dans le but d'éviter ou de limiter les licenciements pour motif économique dans l'entreprise
<b>Plan de départ volontaire (PDV)</b>	Le PDV permet, dans la cadre de difficulté économique, de réduire l'effectif de l'entreprise, sans licenciement via des ruptures d'un commun accord
<b>Rupture conventionnelle collective (RCC)</b>	La RCC permet de réduire l'effectif de l'entreprise, sans licenciement via des ruptures d'un commun accord
<b>Accord de performance collective (APC)</b>	L'APC permet à l'employeur de modifier les contrats de travail de l'ensemble des salariés, via un accord collectif



	PSE	PDV	RCC	APC
Mise en place du dispositif par un document unilatéral de l'employeur	V	V	X	X
Mise en place du dispositif par un accord collectif	V	V	V	V
Nécessité d'avoir des difficultés économiques pour mettre en place le dispositif	V	V	X	X
Droit à l'assurance chômage après la rupture du contrat	V	V	V	V
Différé de 75 jours maximum (Assurance chômage)	V	V	X	X
Différé de 150 jours maximum (Assurance chômage)	X	X	V	V
Bénéfice du CSP au moment de la rupture du contrat de travail	V	V	X	X
Contrôlé du dispositif par l'administration	V	V	V	V
Obligation de reclassement interne des salariés	V	V	X	X
Obligation de reclassement externe des salariés	V	V	V	X
Priorité de réembauche des salariés concernés par le dispositif	V	V	X	X
Consultation des IRP	V	V	X	X
Information des IRP	V	V	X	V
Licenciement des salariés concernés	V	X	X	V
Rupture d'un commun accord des contrats de travail	X	V	V	X

Nombre de licenciement	Taille de l'entreprise	Procédure à suivre	Durée
Le « petit » licenciement collectif (entre 2 et 9)	-	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Convocation et information des DP ou du CSE (J-3)</li> <li>2. Consultation des DP ou du CSE (J)</li> <li>3. Envoi des convocations aux entretiens préalables (J+1)</li> <li>4. Entretiens préalables (J+6)</li> <li>5. Notification des licenciements (J+13)</li> <li>6. Information de la Direccte (J+21)</li> </ol>	21j
Le « grand » licenciement collectif (+ de 10)	Entreprise de 11 à 49 salariés (avec DP ou le CSE)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Convocation et information des DP ou le CSE (J-3)</li> <li>2. Information de l'administration</li> <li>3. Tenue d'une première réunion (J)</li> <li>4. Notification du projet de licenciement à l'administration (J+1)</li> <li>5. Tenue d'une seconde réunion (J+14 max)</li> <li>6. Envoi des PV de réunion à l'administration</li> <li>7. Vérifications opérées par l'administration (max J+22)</li> <li>8. Notification des licenciements aux salariés (J+31 min)</li> </ol>	Mini 31j
	Entreprise de 11 à 49 salariés (sans DP ou CSE)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Notification du projet de licenciement à l'administration (J)</li> <li>2. Envoi des convocations aux entretiens préalables (J)</li> <li>3. Entretien préalable (J+5 min)</li> <li>4. Notification des licenciements aux salariés (J+31 min)</li> </ol>	Mini 31j
	Entreprise d'au moins 50 salariés	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ouverture des négociations de l'accord PSE / élaboration du document unilatéral (J-X)</li> <li>2. Convocation et information du CE ou le CSE (J-3)</li> <li>3. Tenue d'une première réunion (J)</li> <li>4. Information de l'administration (J+1)</li> <li>5. Deuxième réunion d'information (J+15 Min)</li> <li>6. Information de l'administration</li> <li>7. Avis du CSE (J+60 max)</li> <li>8. Signature de l'accord</li> <li>9. Envoi de l'accord à l'administration</li> <li>10. Validation de l'accord ou homologation (max 15 ou 21 après la réception)</li> <li>11. Notification des licenciements aux salariés</li> </ol>	Mini 81 jours

Dispositifs	Avantages pour les salariés	Inconvénients pour les salariés
Licenciement pour motif économique	<p>Les indemnités sont exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales<sup>16</sup></p> <p>Bénéficie des mesures de reclassement /formations</p> <p>Bénéfice du CSP</p> <p>Droit à l'allocation chômage</p> <p>Priorité de réembauche</p>	-
PDV dans le cadre d'un PSE	<p>Les indemnités de départ volontaire sont exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales<sup>17</sup></p> <p>Bénéficie des mesures de reclassement externe /formations</p> <p>Droit à l'allocation chômage</p> <p>Bénéfice du CSP</p> <p>Priorité de réembauche</p>	Pas de reclassement interne
PDV autonome	<p>Droit à l'allocation chômage</p> <p>Bénéfice du CSP</p> <p>Bénéficie des mesures de reclassement externe/formations</p> <p>Priorité de réembauche</p>	<p>Les indemnités de départ volontaire sont imposables et soumises à cotisations sociales</p> <p>Pas de reclassement interne</p>
RCC	<p>Les indemnités sont exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales<sup>18</sup></p> <p>Bénéficie des mesures de reclassement externe/formations</p> <p>Droit à l'allocation chômage</p> <p>La RCC peut prévoir un congé de mobilité</p>	<p>Ne bénéficient pas du CSP</p> <p>Pas de Priorité de réembauche</p> <p>Pas de reclassement interne</p> <p>L'indemnité ne peut être inférieure à l'indemnité légale (et non pas conventionnelle)</p>

<sup>16</sup> Dans la limite des plafonds indiqués à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale

<sup>17</sup> Idem

<sup>18</sup> Idem

# Les leviers pour faire face à la question de l'emploi en période de crise

## L'ACTIVITE PARTIELLE – L'INDEMNISATION DES SALARIES

---

### AVANT-PROPOS :

Les règles exposées dans la présente note subiront probablement quelques modifications à partir du 1<sup>er</sup> juin 2020 car un projet de Loi habilite le Gouvernement à prendre des ordonnances pour modifier le dispositif et le moduler par secteur d'activité.

- Cette note, ainsi que la note de décryptage globale disponible sur l'intranet de la confédération, feront donc régulièrement l'objet de mises à jour.

## 1 LES SALARIES ELIGIBLES A L'ACTIVITE PARTIELLE

### 1.1 les salariés de droit privé d'entreprise privée

Tous les salariés peuvent être placés en situation d'activité partielle, y compris les apprentis et les salariés à temps partiel.

Les cadres dirigeants ne peuvent être placés en situation d'activité partielle uniquement en cas de fermeture de l'établissement

### 1.2 Les salariés de droit privé des employeurs publics

Les salariés de droit privé de certains employeurs publics sont également éligibles au dispositif d'activité partielle, il s'agit notamment :

- Des **sociétés dont l'État** ou les collectivités **sont actionnaires majoritaires**
- Des EPIC (France Télévision, La Poste, SNCF, Aéroport de Paris...)
- Des entreprises relevant de la **branche professionnelle des industries électriques et gazières soumis au statut des IEG** comme EDF, ENGIE, GRDF, ENEDIS
- Des chambres de métiers, des chambres d'agriculture, et des chambres de commerce et d'industrie
- De la société anonyme La Post
- Des EPIC de l'État et des GIP

### 1.3 Les salariés en CDI dont la date de rupture du contrat est certaine

Pour les salariés en CDI qui ont une date de rupture du contrat de travail certaine du fait d'un licenciement (**plan de sauvegarde de l'emploi** par exemple), d'une adhésion à un dispositif de rupture amiable du contrat de travail (**PDV, rupture conventionnelle collective ou individuelle**) ou d'un **départ à la retraite**, peuvent être placés en situation d'activité partielle.

Dans ce cas, la date de rupture du contrat de travail mettra fin au bénéfice du dispositif.

## 1.4 Les salariés en arrêts de travail « Covid-19 » :

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, seront placés en situation d'activité partielle les salariés qui sont en arrêts de travail, ou qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler, **pour l'un des motifs suivants** :

- Le salarié est une **personne vulnérable** présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire,
- Le salarié partage le **même domicile qu'une personne vulnérable** au sens du deuxième alinéa du présent I,
- Le salarié est **parent d'un enfant de moins de seize ans** ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile,

La transformation de l'arrêt de travail en activité partielle est applicable à tous les arrêts de travail pour les motifs évoqués ci-dessus, quelle que soit la date de début de l'arrêt. **La consultation du CSE n'est pas requise.**

## 2 LES DEMARCHES

### 2.1 Les démarches du salarié :

La mise en situation partielle est une **décision que seul l'employeur peut prendre.**

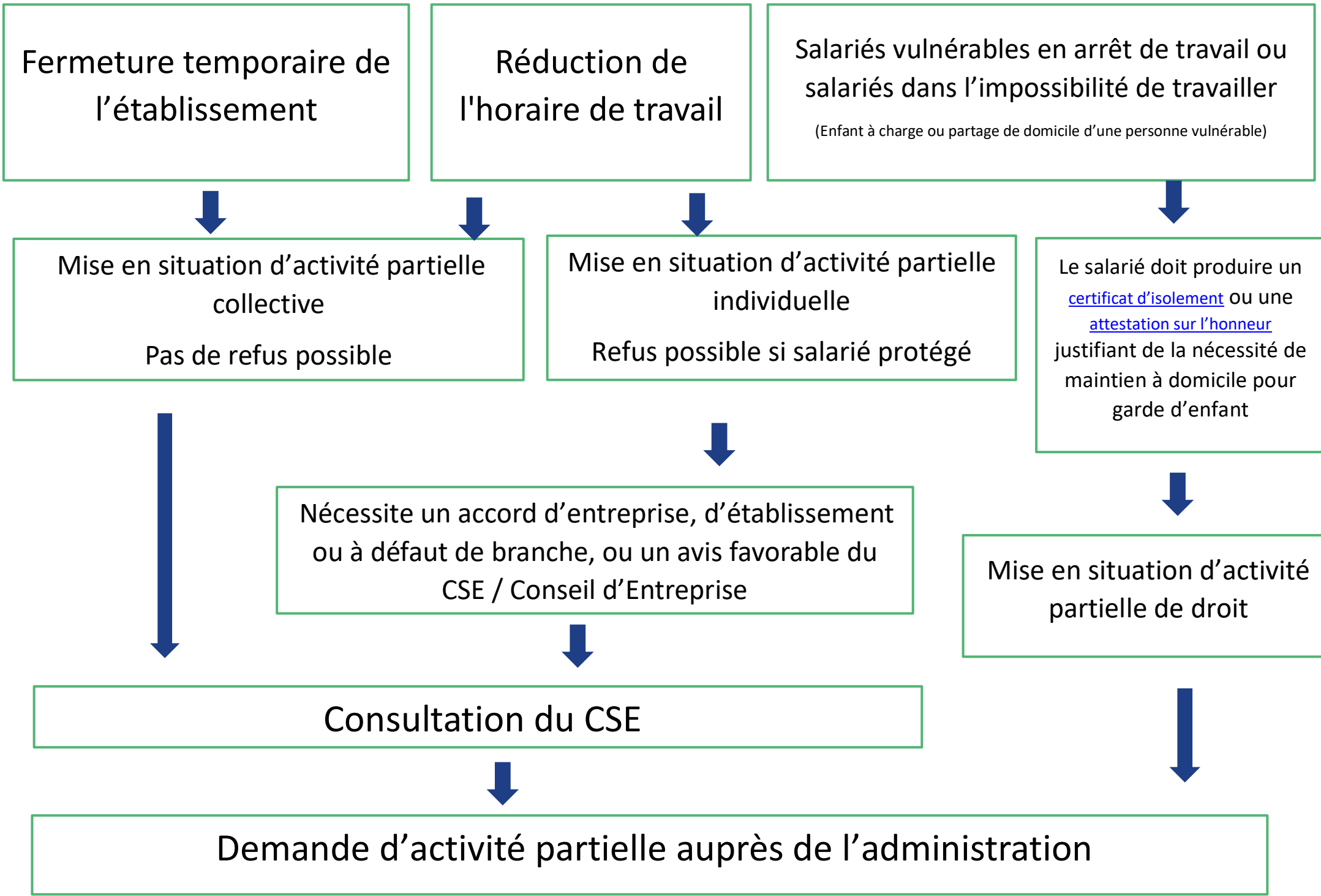
- Les salariés qui sont placés en situation d'activité partielle collective du fait de la fermeture temporaire de l'établissement ou de la diminution du temps de travail **n'ont aucune démarche à faire auprès de l'employeur.**
- Les salariés qui étaient en arrêt de travail Covid-19 avant le 1<sup>er</sup> mai 2020, et ceux qui sont dans l'incapacité de travailler (salarié vulnérable, enfant à charge ou partage de domicile d'une personne vulnérable) **doivent produire un [certificat d'isolement](#) ou une [attestation sur l'honneur](#)** justifiant de la nécessité de maintien à domicile pour garde d'enfant.

Le salarié n'a pas l'obligation d'épuiser son compteur de RTT ou de congés payés avant de pouvoir être placé en situation d'activité partielle.

### 2.2 Le refus du placement en situation d'activité partielle

La mise en situation d'activité partielle n'est pas une modification du contrat de travail. De ce fait, les salariés ne peuvent pas la refuser. Le salarié qui refuse la mise en situation d'activité partielle **commet une faute grave.**

Les salariés protégés ne peuvent refuser la mise en situation d'activité partielle **que dans l'hypothèse d'une mise en situation d'activité partielle individuelle.**



## 3 LES CONSEQUENCES DE LA MISE EN ACTIVITE PARTIELLE

### 3.1 Sur le contrat de travail

Pendant les heures chômées, **le contrat de travail du salarié est uniquement suspendu** et non rompu. Cela veut donc dire que **le salarié ne peut pas travailler pour son entreprise pendant les heures chômées**, même en télétravail.

Cependant, la suspension du contrat de travail **pendant les heures chômées** permet au salarié de **travailler pour une autre entreprise**, sous réserve de ne pas avoir de clause d'exclusivité dans son contrat de travail.

- La suspension du contrat de travail ne donne pas droit aux prestations d'assurance chômage.

### 3.2 Sur la rémunération du salarié

L'employeur doit verser, **à la date normale de paie**, une rémunération qui sera composée :

- Du salaire des salariés (pour chaque heure travaillée)
- De l'indemnité d'activité partielle (pour chaque heure chômée)

Si l'établissement est totalement fermé pendant un mois, la rémunération versée ne sera donc composée que de l'indemnité d'activité partielle.

- **Pour le calcul du montant de l'indemnité voir point 4.**

### 3.3 Sur les droits du salarié

**Pour ne pas plus pénaliser le salarié** qui se retrouve avec des périodes de suspension de son contrat de travail, et une baisse de sa rémunération, **il est prévu que :**

- La totalité des heures chômées est prise en compte pour le **calcul de l'acquisition des droits à congés payés** ;
- La totalité des heures chômées est prise en compte pour la **répartition de la participation et de l'intéressement** ;
- Les indemnités versées à l'occasion de l'activité partielle entrent dans l'assiette des rémunérations servant au calcul de **la prime de treizième mois** ;
- Les périodes d'activité partielle sont assimilées à des périodes de travail pour la détermination des **droits aux différentes prestations de Sécurité sociale** ;
- Des **points de retraite complémentaire** sont attribués si la durée "chômée" est d'au moins 60 heures dans l'année civile ;
- En cas de licenciement, **l'indemnité de préavis** est calculée sur le salaire « classique » et non le salaire minoré perçu du fait de l'activité partielle ;
- En cas de licenciement, **l'indemnité de licenciement** est calculée sur le salaire « classique » et non le salaire minoré perçu du fait de l'activité partielle ;
- Les périodes d'activité partielle sont comptabilisées pour le décompte des jours travaillés ouvrant **droit aux prestations d'assurance chômage** ;
- Comme le salarié perçoit un salaire minoré, les périodes d'activité partielle peuvent être exclues, à la requête de l'allocataire, de la **détermination du salaire de référence** pour le calcul de son indemnisation chômage.

A date, les périodes d'activité partielle ne permettent pas la validation et l'acquisition de trimestre pour les droits à la retraite. Le projet de Loi en discussion permettra cette acquisition.

## 4 LE CALCUL DU MONTANT DE L'INDEMNITE D'ACTIVITE PARTIELLE

Pour mémoire, l'indemnité d'activité partielle **indemnise les heures, les demi-journées ou les jours chômés du salarié placé en situation d'activité partielle.**

**L'indemnité horaire correspond** (sauf stipulations plus favorables dans un accord d'entreprise), **à 70 % du salaire de référence** (la rémunération brute).

→ Le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur à 8,03€ net par heure, sauf pour les salaires qui ont une rémunération inférieure au smic (Cf point 4.2)

Si un accord d'entreprise prévoit une indemnité supérieure à 70 %, le surcoût ne sera pas remboursé par l'allocation versée par l'État. **Certaines conventions collectives prévoient déjà le maintien à 100 %** (Métallurgie et SYNTEC par exemple).

### 4.1 Les salariés au 35 heures

#### La détermination du salaire de référence

**Le salaire de référence correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés** selon la règle du maintien de salaire. Pour plus d'information, voir point 9.1.1.

#### La détermination du nombre d'heures indemnisable

Le nombre d'heures indemnisable correspond à la **différence entre la durée légale du travail** (ou la durée prévue par le contrat de travail) **et le nombre d'heures travaillées** sur ladite période dans la limite de la durée légale.

**Exemple** : un salarié qui travaille **35 heures par semaine** et qui, du fait de l'activité partielle, a une baisse de son temps de travail à **23 heures par semaine** percevra une indemnité qui correspondra à 12h (35 -23 = 12).

#### La détermination du taux horaire

Pour les salariés en 35h, le taux horaire correspond à la division du salaire de référence par **la durée légale du travail, soit 151,67.**

### 4.2 Les salariés apprentissage ou en contrat de professionnalisation

**Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation**, placés en situation d'activité partielle, il faut distinguer deux cas :

- **Si la rémunération l'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation est inférieure au SMIC**, l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur équivaut à son taux de rémunération horaire (taux réglementaire ou conventionnel).
- **Si la rémunération l'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation est supérieure ou égale au SMIC**, l'indemnité d'activité partielle correspondant à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure, avec un plancher horaire d'activité partielle égale à 8,03 euros.

### 4.3 Les salariés avec un temps de travail dérogatoire

Nous vous renvoyons à la fiche décryptage sur l'intranet pour connaître le mode de calcul de l'indemnité d'allocation partielle des salariés en forfait, en portage salarial ou les cadres dirigeants.

Un tableau de synthèse est disponible à la fin de la note



### L'indemnité légale d'activité partielle correspond à 70% du taux horaire multiplié par le nombre d'heures indemnisable

	Salaire mensuel de référence	Taux horaire	Nombre d'heures indemnisable
<b>Salarié au 35h</b>	Correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire	Correspond à la division du salaire de référence par la durée légale du travail, soit 151,67.	Correspond à la différence entre la légale du travail et le nombre d'heures travaillées sur ladite période
<b>Salarié à temps partiel</b>	Correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire	Correspond à la division du salaire de référence par la durée prévue dans le contrat de travail.	Correspond à la différence entre la durée prévue par le contrat de travail et le nombre d'heures travaillées sur ladite période
<b>Salarié en forfait heure sur la semaine et le mois</b>	Correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire, en incluant les ainsi que les heures supplémentaires conventionnelles ou contractuelles et leur majoration.	Correspond à la division du salaire de référence par le nombre d'heures mensuelles prévu dans la convention de forfait	Correspond à la différence entre la durée du travail prévue par la convention de forfait ou la durée collective de travail et le nombre d'heures travaillées sur ladite période.
<b>Salarié dont la durée collective de travail est supérieure à la durée légale du travail en application d'un accord collectif</b>	Correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire, en incluant les ainsi que les heures supplémentaires conventionnelles ou contractuelles et leur majoration.	Correspond à la division du salaire de référence par la durée collective de travail	Correspond à la différence entre la durée du travail prévue par la convention de forfait ou la durée collective de travail et le nombre d'heures travaillées sur ladite période
<b>Les salariés portés</b>	Correspond à 75% de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale, c'est-à-dire à 2571€ (75% de 3 428 €) pour une activité équivalant à un temps plein	Correspond à la division du salaire mensuel de référence par la moyenne mensuelle des heures travaillées	Correspond à la moyenne mensuelle des heures ou des jours travaillés au cours des douze mois civils précédant le premier jour de placement en activité partielle
<b>Salarié d'entreprise de travail temporaire</b>	Attente du décret	Attente du décret	Attente du décret
<b>Salariés cadres dirigeants</b>	Correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues sur les 12 derniers mois civils	Correspond au trentième du salaire mensuel de référence divisé par 7 heures	Une demi-journée non travaillée = 3 h 30 Un jour non travaillé = 7 heures Une semaine non travaillée = 35 heures
<b>Les VRP</b>	Correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues sur les 12 derniers mois civils	Correspond à la division salaire de référence par la durée légale du temps de travail (151,67)	Voir fiche décryptage sur intranet
<b>Le personnel navigant</b>	Correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire	Correspond à la division salaire de référence par la durée légale du temps de travail (151,67)	Chaque jour d'inactivité au-delà du nombre de jours d'inactivité garantis correspond à 8,75 heures chômées
<b>Intermittents du spectacle et les mannequins :</b>	Correspond au montant du cachet auquel on retire les sommes inhérentes aux frais professionnels et aux éléments de rémunération qui ne sont pas la contrepartie du travail effectif et les congés payés	Correspond au salaire de référence divisé par 7	Correspond à 7 heures par cachet contractuellement programmé, mais non réalisé en raison d'une annulation liée à l'épidémie de covid-19
<b>Salariés en forfait annuel</b>	Voir fiche décryptage sur l'intranet	Voir fiche décryptage sur l'intranet	Voir fiche décryptage sur l'intranet

# Les leviers pour faire face à la question de l'emploi en période de crise

## NEGOCIER UN ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE (APC)

---

### 1 FINALITE DE L'ACCORD

**L'APC donne à l'employeur le moyen de modifier les contrats de travail de l'ensemble des salariés** afin de pouvoir :

- Soit de répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise
- Soit de préserver ou de développer l'emploi

Autrement dit, l'APC permet aux entreprises de modifier les contrats de travail des salariés pour pouvoir s'adapter rapidement aux évolutions (à la hausse et à la baisse) du marché. C'est donc un outil de gestion, de réorganisation à froid de l'entreprise.

L'APC peut être soit à **durée indéterminée** soit à **durée déterminée**. À défaut de stipulation sur ce point, il est réputé être conclu pour une durée de 5 ans.

Contrairement à d'autres types d'accords collectifs (accord PSE, accord GEPP, accord CET), **la mise en place d'un accord de performance collective ne requiert aucune motivation, ne nécessite pas de remplir préalablement une condition d'effectif minimum ou de connaître des difficultés économiques**

### 2 ARTICULATION ENTRE L'APC ET LES CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL

**Les clauses de l'APC s'imposeront aux salariés, en modifiant leurs contrats de travail, sans avoir besoin d'avenant ou d'un accord exprès.**

En effet, le Code du travail prévoit expressément que les clauses de l'accord « se substituent de plein droit » aux clauses du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise

Ainsi, l'accord de performance collective déroge à la règle selon laquelle les accords collectifs ne s'appliquent aux contrats de travail uniquement si leurs stipulations sont plus favorables que celles du contrat de travail.

**Le salarié a naturellement le droit de refuser la modification de son contrat de travail, toutefois l'employeur a la possibilité de le licencier au motif qu'il a refusé l'application de l'accord** (dans un délai de deux mois à compter du refus).

Ce licenciement n'est pas un licenciement pour motif économique (il n'ouvre donc pas droit aux dispositifs d'accompagnement spécifique tel que le CSP), **la procédure applicable est celle du licenciement pour motif personnel.**

### 3 ASSURANCE CHOMAGE

Les salariés dont le contrat de travail est rompu à la suite du refus de l'application de l'APC, ont **droit aux prestations d'assurance chômage dans les conditions de droit commun**. Ils ne bénéficient pas des dispositions plus favorables réservées aux salariés licenciés pour motif économique (différé spécifique d'indemnisation réduit, droit à la Convention de sécurisation professionnelle, priorité de réembauche, etc.).

### 4 L'OBJET DE LA NEGOCIATION

Le Code du travail précise expressément le champ d'action de l'APC, **il permet uniquement d'aménager** :

- **La durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;**
- **La rémunération au sens de l'article L. 3221-3** (dans les limites des minimas de branches)
- **Les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.**

Les clauses de l'accord qui ne rentrent pas dans ces thématiques ne peuvent donc pas se prévaloir de la réglementation de l'APC (modification du contrat de travail automatique, motif de licenciement).

#### 4.1 La durée du travail

Cette thématique qui est extrêmement large permet notamment de prévoir dans l'accord :

- La mise en place de l'annualisation du temps de travail ;
- La modification des conventions de forfait existantes ;
- La mise en place de convention de forfait ;
- L'augmentation du temps de travail ;
- La réduction du temps de travail ;
- La modification du contingent d'heure supplémentaire.

Si l'APC met en place un dispositif de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'employeur doit recueillir l'accord du salarié (via la signature de la convention individuelle de forfait), et le refus ne peut pas entraîner le licenciement comme évoqué au point 2.

#### 4.2 La rémunération

Les clauses de l'accord peuvent **modifier l'ensemble de la structure de la rémunération contractuelle des salariés**. C'est-à-dire le salaire de base, mais également tous les autres accessoires comme les primes et la part variable.

Ainsi, l'accord peut notamment prévoir :

- La suppression du 13ème mois ;
- La modification du taux de rémunération des heures supplémentaires ;
- La suppression d'une prime d'ancienneté ;
- La réduction de la rémunération de l'ensemble des salariés de 10 %.

Ces modifications peuvent être temporaires ou permanentes. En tout état de cause, l'accord doit respecter les salaires minima hiérarchiques (minima conventionnels), ainsi que le taux horaire du Smic.

### 4.3 La mobilité professionnelle ou géographique

L'accord de performance collective peut notamment :

- Réduire le montant de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence ;
- Modifier la durée de l'obligation de non-concurrence ;
- Instaurer un droit de renonciation à la clause de non-concurrence pour l'entreprise ;
- Changer le lieu d'exercice de l'activité des salariés en dehors de la zone géographique d'emploi.

### 4.4 Les autres sujets

Si l'accord de performance collective contient des clauses qui concernent d'autres thématiques que celles prévues par le Code du travail, elles ne bénéficieront pas des prérogatives liées aux APC (modification du contrat de travail et licenciement en cas de refus).

**Exemple** : si un APC prévoit une diminution du temps de travail à 25h hebdomadaire et la mise en place du télétravail.

La baisse du temps de travail s'imposera aux salariés, et le refus sera une cause de licenciement.

La mise en place du télétravail nécessitera l'acceptation du salaire, et son refus ne sera pas un motif de licenciement.

## 5 LES CLAUSES DE L'ACCORD

L'accord de performance collective **doit prévoir un préambule** indiquant notamment ses objectifs et le contexte de la négociation. Cependant, **l'absence d'un préambule n'est pas de nature à entraîner la nullité de l'accord**, car le Code du travail ne prévoit pas les conséquences liées à l'absence du préambule.

L'APC peut prévoir des clauses complémentaires précisant :

- Les modalités d'information des salariés sur l'application et le suivi de l'accord pendant toute sa durée ;
- Le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ;
- Les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute la durée de l'accord : les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord et les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance ;
- Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;
- Les modalités d'accompagnement des salariés refusant l'application de l'accord, ainsi que l'abondement de leurs comptes personnels de formation (CPF), la loi prévoyant un plancher de 3000 euros d'abondement.

**Il est à noter que toutes les clauses ne sont pas obligatoires, l'absence de l'une d'entre elles n'a donc pas d'incidence sur la validité de l'accord**

## 6 PRECONISATIONS CFE-CGC

### 6.1 Cartographie des accords déjà conclus

Afin de pouvoir négocier, en ayant l'ensemble des enjeux en tête, les conséquences et les salariés concernés, il est important d'avoir, au préalable, l'ensemble des accords précédemment conclus sur les différents sujets impactés par la négociation de l'APC (temps de travail, salaire, qualité de vie au travail, égalité professionnelle, GEPP (ex GPEC), et les accords de maintien dans l'emploi/développement de l'emploi ainsi que les accords PSE le cas échéant).

### 6.2 L'assistance de l'expert-comptable

Pour assister les négociateurs de l'accord de performance collective, le CSE peut désigner un expert-comptable. Cet expert-comptable est le même que celui désigné par le CSE lors des projets de licenciement collectif pour motif économique.

L'employeur prend à sa charge 80% du coût de l'expertise, et le CSE 20% sur son budget de fonctionnement.

### 6.3 La nécessité d'un préambule

La rédaction du préambule est importante pour deux raisons : Il explicite le contexte de la négociation ainsi que les raisons la motivant, et il permet de connaître, des années après, l'esprit de l'accord, le contexte de la négociation, ce qui est un éclairage nécessaire lors des prochaines négociations.

### 6.4 Les clauses à négocier

1. Prévoir une clause permettant aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires de « fournir des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute la durée de l'accord ».
2. Négocier des accords de performance collective à durée déterminée inférieure à cinq ans (les APC peuvent être soit à durée déterminée soit à durée indéterminée)
3. Prévoir des modalités d'abondement du CPF plus important ainsi que des modalités d'accompagnement. À titre d'exemple, les modalités d'accompagnement peuvent être des actions de formation, des VAE, des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités, etc.
4. Négocier une clause permettant l'information des IRP. Cette information est importante, notamment dans la perspective de désignation d'un expert-comptable afin d'assister les négociateurs de l'accord.
5. Prévoir une clause de « retour à meilleure fortune » permettant de mettre un terme à l'APC de manière anticipée dès lors que la situation de l'entreprise s'est améliorée.
6. Prévoir que les salariés qui ont accepté l'application de l'APC, retrouveront automatiquement, au terme de l'accord, les stipulations initiales de leurs contrats de travail.
7. Prévoir une clause précisant la situation des salariés embauchés au cours de l'application de l'APC
8. Inscrire une « clause de rendez-vous » qui engage les parties contractantes à se rencontrer régulièrement pour faire un bilan de l'application de l'accord

# Les leviers pour faire face à la question de l'emploi en période de crise

## LE LICENCIEMENT ECONOMIQUE, LE PSE ET LE PDV

---

### 1 AVANT-PROPOS

#### 1.1 Mise en garde

Les règles que nous détaillons ci-dessous sont celles applicables au 19 mai 2020. Comme la réglementation relative aux licenciements économiques est susceptible d'évoluer, nous vous invitons à vérifier sur l'intranet de la confédération que vous possédez bien la dernière version du document.

#### 1.2 Les différents types de licenciement

Globalement, en droit du travail il y a trois grandes familles de licenciements :

- Les **licenciements dits personnels**, qui sont liés à un **motif inhérent à la personne du salarié**, comme licenciement pour faute ou le licenciement pour insuffisance professionnelle.
- Les **licenciements économiques**, qui sont liés à un motif non inhérent à la personne du salarié, comme la suppression ou la transformation d'un emploi.
- Les **licenciements *sui generis***, qui sont des licenciements qui sont liés à un **motif spécifique prévus par la Loi**, comme le refus de l'application des clauses d'un accord de performance collective.

Chaque grande famille de licenciement ne se distingue pas uniquement par le motif, mais aussi par les règles spécifiques applicables qui leur sont attachées, notamment sur la procédure.

Cette note **concerne uniquement les licenciements économiques**. Vous trouverez plus d'information sur le licenciement *sui generis*, à la suite du refus de l'application d'un accord de performance collective, dans la fiche dédiée aux accords de performance collective.

## 2 LE MOTIF ECONOMIQUE

Le licenciement économique résulte d'un motif non inhérent à la personne du salarié, c'est-à-dire que la cause, ne résulte pas d'un acte lié à la personne du salarié, **mais d'une suppression, d'une transformation d'emploi ou d'une modification du contrat de travail (conséquences) consécutive notamment à des difficultés économiques (causes)**

### 2.1 Les causes économiques

Le Code du travail dresse une liste des causes économiques qui peuvent justifier les licenciements. Il s'agit notamment de :

- **Des difficultés économiques** (ex : la perte de l'unique marché public de l'entreprise entraînant la cessation d'une activité représentant 30 % du chiffre d'affaires) ;
- **Des mutations technologiques** ;
- **Une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité** ;
- **La cessation d'activité de l'entreprise** (ex la modification de la réglementation applicable à l'activité de l'entreprise, entraînant une réduction voire une suppression d'activité, ou, la cessation de l'une des activités de l'entreprise).

Ces causes économiques **s'apprécient sur le territoire national, et au niveau de l'entreprise. Si l'entreprise appartient à un groupe**, les causes économiques s'apprécient au niveau du secteur d'activité commun à l'entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies **sur le territoire national**.

### 2.2 Les conséquences sur l'emploi

Pour justifier un licenciement pour motif économique, il faut que les causes évoquées ci-dessus entraînent les conséquences suivantes :

- Soit la **suppression ou la transformation d'emplois** ;
- Soit la **modification du contrat de travail** de salariés, **refusée par le salarié**.

## 3 LES DIFFERENTS LICENCIEMENTS POUR MOTIF ECONOMIQUE

Le Code du travail prévoit expressément que le licenciement pour motif économique ne peut intervenir que quand **tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés** et que **le reclassement du salarié ne peut être opéré sur les emplois disponibles**. (Ces emplois devant être situés sur le territoire national, dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe)

Il existe **trois formes de licenciement pour motif économique** :

### 3.1 Le licenciement économique individuel

Lorsque, sur une même période de 30 jours, un seul licenciement est envisagé, la procédure applicable est celle du licenciement individuel ;

### 3.2 Le « petit » licenciement économique collectif

À partir du deuxième et jusqu'au neuvième licenciement sur 30 jours, les représentants du personnel sont consultés, l'administration est informée des licenciements opérés et la procédure d'entretien préalable doit être respectée ;

### 3.3 Le « grand » licenciement économique collectif

À partir de dix licenciements au moins sur 30 jours, les représentants du personnel sont consultés spécifiquement. Pour aider le CSE à rendre un avis éclairé, un expert auprès du CSE peut être mandaté aux frais de l'employeur.

Pour éviter le contournement du seuil de 10 salariés sur 30 jours, il est prévu, **pour les entreprises d'au moins 50 salariés**, que :

- Si une entreprise a procédé **pendant 3 mois consécutifs** au licenciement de plus de **10 salariés au total sans atteindre 10 licenciements dans une même période de 30 jours**, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des **3 mois suivants** est soumis à la procédure des grands licenciements économiques, si seuil de 10 salariés est franchi.
- Si une entreprise a procédé au **cours d'une année civile** à des licenciements pour motif économique de **plus de dix-huit salariés** au total, sans avoir été tenu de présenter de plan de sauvegarde de l'emploi, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des **trois premiers mois de l'année civile suivante** est soumis à la procédure des grands licenciements économiques.

## 4 LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE)

Dans l'entreprise **d'au moins 50 salariés**, en cas de **grand licenciement économique** l'employeur a l'obligation de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

### 4.1 Le support du PSE

L'employeur a trois moyens pour établir un PSE :

- Soit par un **accord collectif majoritaire** ;
- Soit par un **document unilatéral** élaboré par l'employeur ;
- Soit un **document mixte**, une combinaison des deux.

En cas d'accord collectif majoritaire (ou de document mixte), le **CSE peut mandater un expert-comptable**, rémunéré par l'employeur, pour aider les organisations syndicales dans la négociation de cet accord collectif.

L'expert-comptable **doit être le même** que celui désigné dans le cadre de la procédure de licenciement.

### 4.2 Le contenu du PSE

**Le but du PSE est d'éviter les licenciements ou en limiter le nombre.** Il doit intégrer un plan de reclassement qui a pour but de faciliter le reclassement sur le territoire national des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité.

#### 4.2.1 Les clauses obligatoires

Le plan de sauvegarde de l'emploi doit notamment prévoir des mesures telles que :

- Des actions en vue du **reclassement interne et externe** des salariés
- Des **créations d'activités nouvelles** par l'entreprise ;
- Des **actions de soutien à la création d'activités nouvelles** ou à la reprise d'activités existantes **par les salariés** ;
- Des **actions de formation**, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;
- **L'aménagement du temps de travail et/ou une réduction des horaires de travail.**



## 4.2.2 Les clauses facultatives

Le Code du travail prévoit une liste de clauses qui peuvent également être prévues dans le PSE, il s'agit de :

- Les modalités d'information et de consultation du CSE ;
- **La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements** ;
- Le calendrier des licenciements ;
- Le plan de départs volontaires (PDV) voir point 5 ;
- Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;
- Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévu.

## 4.3 le contrôle de l'administration

Les mesures prévues dans le PSE ne peuvent entrer en vigueur qu'après avoir été analysées par la Direccte.

Ce droit de regard de l'administration prend la forme d'une simple validation si le PSE est un accord, ou d'une homologation si le PSE est un document unilatéral

### 4.3.1 La Validation de l'accord

En présence d'un accord majoritaire, le contrôle de l'administration est restreint aux éléments suivants :

- Vérification que l'accord est bien un accord majoritaire ;
- La présence des clauses obligatoires dans l'accord ;
- La régularité de la procédure information-consultation du CSE ;
- La présence d'un plan de reclassement.

L'administration dispose de 15 jours calendaires pour effectuer ce contrôle. À défaut de réponse dans les 15 jours, l'accord est présumé être validé.

### 4.3.2 L'homologation du document

En présence d'un document unilatéral, le contrôle de l'administration est plus large puisqu'elle doit, en plus, exercer un contrôle de proportionnalité des mesures comprises dans le PSE, c'est-à-dire veiller notamment à :

- L'équilibre des critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements et leur pondération, notamment lorsqu'ils seront différents de ceux prévus par le Code du travail ;
- La définition objective des catégories professionnelles ;
- La proportionnalité des mesures du PSE par rapport aux moyens et la taille de l'entreprise, ou du groupe à laquelle elle appartient ;
- La pertinence des mesures d'accompagnement au regard notamment de l'employabilité des salariés, de la situation du marché du travail, de la situation du territoire où le licenciement collectif sera mis en œuvre.

L'administration dispose de 21 jours calendaires pour effectuer ce contrôle. À défaut de réponse dans les 21 jours, l'accord est présumé être validé.

## 5 LE PLAN DE DEPART VOLONTAIRE (PDV)

### 5.1 Conditions de mise en œuvre

Il y a **deux types de PDV** : les PDV autonomes (l'employeur s'engage à ne prononcer aucun licenciement), et les PDV rattachés à un PSE (qui nécessitent donc un plan de reclassement interne).

Contrairement au PDV rattaché à un PSE, le PDV autonome ne nécessite pas de cause économique.

### 5.2 Quelles sont les mesures comprises dans le PDV ?

- Le périmètre du plan et les salariés concernés
- Les indemnités de rupture
- Des aides à la création ou à la reprise d'entreprise
- Des aides à la reconversion
- Des aides à la mobilité géographique

### 5.3 Procédure

Les deux types de PDV doivent respecter la **procédure applicable au PSE**, y compris au contrôle de l'administration.

Néanmoins, comme le PDV autonome est exclusif de tout licenciement, il n'est pas soumis à l'obligation de fixer des critères d'ordre des licenciements ainsi qu'à l'obligation de prévoir de mesures de reclassement interne.

À l'instar du PSE, le PDV :

- Peut prendre la forme d'un document unilatéral ou d'un accord collectif.
- Doit être validé ou homologué par l'administration (max 15 ou 21 après la réception du document).

Le PDV peut aussi se trouver dans un accord de GEPP (ex GPEC).

## 6 APRES LE LICENCIEMENT : LE RECLASSEMENT

Les salariés licenciés pour motif économique ont le droit à des dispositifs dérogatoires du droit commun qui sont le CSP (contrat de sécurisation professionnel) et le congé de reclassement

### 6.1 Le congé de reclassement

Les salariés licenciés pour motif économique, appartenant à une **entreprise de 1 000 salariés et plus**, peuvent bénéficier d'un congé dit de reclassement qui vise à favoriser le reclassement des salariés licenciés. Pour les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaires voir point 6.2

Lors du congé, le salarié est suivi par une **cellule d'accompagnement** et peut bénéficier de divers bilans (VAE, bilan de compétences) **financés par l'employeur**. Pendant toute la durée du congé, le salarié perçoit **une rémunération, versée par l'employeur**, équivalant à sa rémunération habituelle. Le **congé est pris pendant le préavis**, que le salarié est dispensé d'exécuter. Sa durée est fixée par l'employeur **entre 4 et 12 mois**.

**Si la durée du congé de reclassement excède la durée du préavis**, le terme du préavis est reporté jusqu'à la fin du congé. Sa rémunération continuera à être payée par l'employeur, mais sera minorée.

## 6.2 Le contrat de sécurisation professionnel

Les salariés licenciés pour motif économique, appartenant à une **entreprise de moins de 1 000 salariés**, ou à une entreprise en redressement ou en liquidation judiciaires, peuvent bénéficier d'un dispositif d'Assurance chômage particulier appelé CSP.

Le CSP a pour objet d'accélérer le retour dans l'emploi par le biais d'un accompagnement personnalisé, des mesures d'incitation à la reprise d'un emploi ainsi que des périodes de formation et de travail.

Pendant le CSP, le salarié bénéficie de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) qui correspond à :

- **75 % du salaire** journalier de référence pour les salariés justifiant d'un an d'ancienneté ou plus dans l'entreprise ;
- Au montant de l'allocation d'Assurance chômage (ARE) pour les salariés justifiant de moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise ;

La durée du CSP est de **12 mois maximum**, période pendant laquelle le salarié bénéficie d'action d'accompagnement.

## 6.3 La priorité de réembauchage

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage d'une durée d'un an à partir de la rupture du contrat de travail.

La priorité s'applique également pour les départs volontaires prévus dans le plan de sauvegarde de l'emploi ou dans un accord collectif (PDV, voir point 5).

L'obligation ne s'applique que pour l'entreprise qui a prononcé le licenciement. Elle ne s'applique pas à toutes les entreprises du groupe auquel appartient l'entreprise.

En cas de non-respect par l'employeur de la priorité de réembauchage, le Code du travail prévoit une indemnité minimale de 2 mois de salaire.

## 7 LES PRECONISATIONS CFE-CGC

Comme chaque entreprise est différente (bassin d'emploi, dialogue social, culture d'entreprise, etc.), **le but de cette partie est de vous donner des outils**, une cartographie des pièges et des éléments de négociation possible, que vous pourriez mobiliser lors la négociation du PSE.

### 7.1 L'expertise comptable

Le CSE a la possibilité de **mandater un expert-comptable**, rémunéré par l'employeur, pour aider les organisations syndicales dans la négociation de cet accord collectif.

Cette expertise nous semble indispensable : nous préconisons donc fortement d'utiliser ce droit.

### 7.2 La nécessité d'un préambule

La rédaction du préambule est importante pour deux raisons : il explicite **le contexte de la négociation** ainsi que **les raisons la motivant**, et il permet de connaître, des années après, l'esprit de l'accord, le contexte de la négociation, ce qui **est un éclairage nécessaire lors des prochaines négociations**.

### 7.3 Négocier les clauses facultatives

Il est indispensable que les éléments cités au point 4.2.2 fassent l'objet d'une négociation. À titre d'exemple, en tant qu'élu, la question de **la pondération et le périmètre d'application**

**des critères d'ordre des licenciements** est fondamentale. Et qui mieux que vous connaît le terrain et le bassin d'emploi. Votre expertise permettra de préserver les personnes les plus fragiles et ceux qui sont indispensables à l'entreprise.

## 7.4 des pistes de négociation

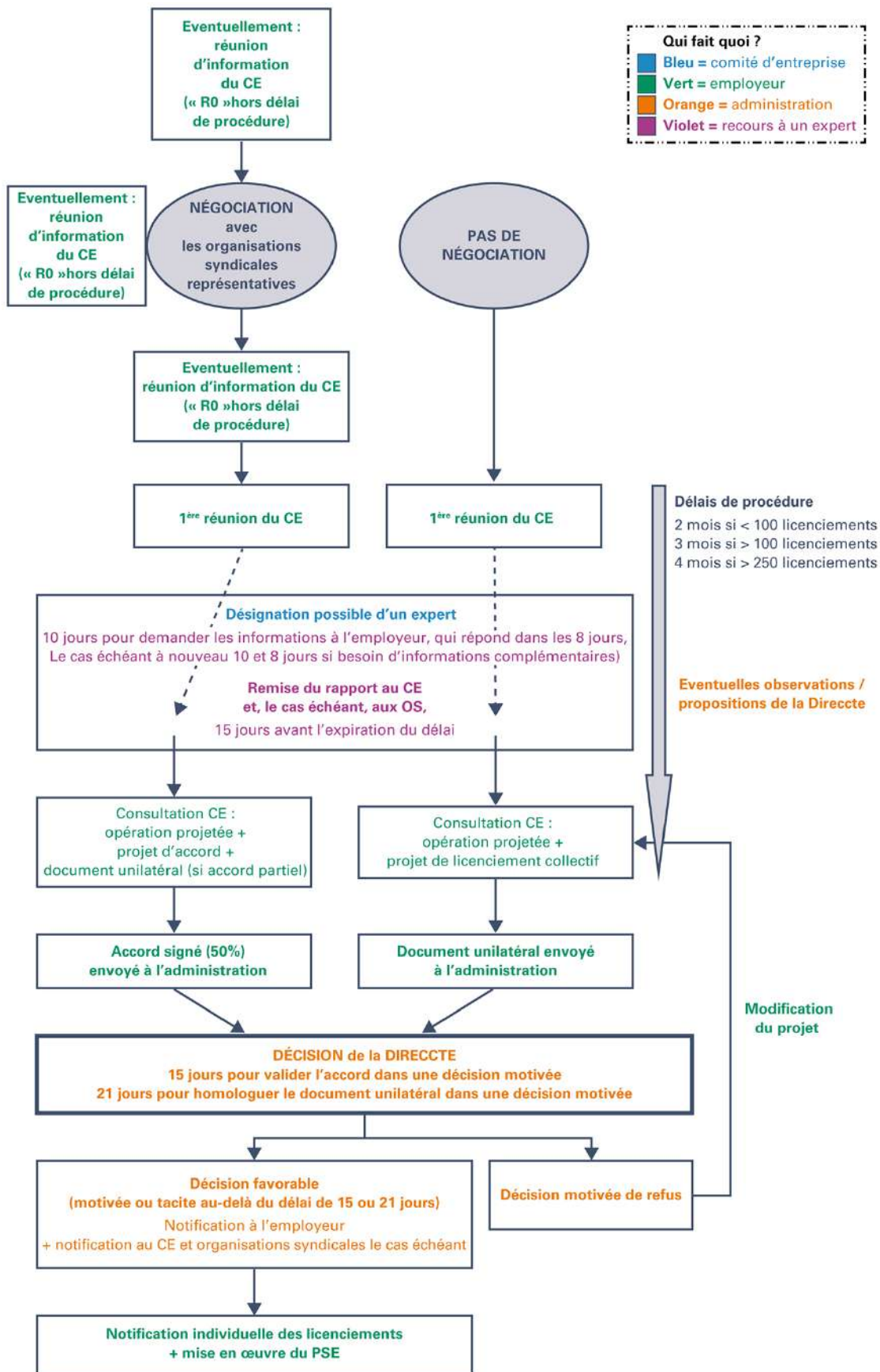
Voici des exemples tirés d'accord PSE, qui peuvent vous donner des idées dans la négociation :

- La mise en place d'une indemnité de mutation
- La création d'une aide au déménagement / installation
- Le remboursement des frais de transport
- La mise en place de navette (en cas de déménagement du site)
- Maintien de la rémunération en cas d'acceptation d'un poste moins qualifié
- Une aide à la recherche d'emploi pour les conjoints
- La reprise de l'ancienneté
- Aide au financement du permis de conduire (pour les salariés, les conjoints et les enfants)
- Allocation pour aider le salarié à payer le loyer pour les enfants le temps de la fin de la scolarité
- Inscrire une « clause de rendez-vous » qui engage les parties contractantes à se rencontrer régulièrement pour faire un bilan de l'application de l'accord
- L'aide à la recherche d'emploi avec un cabinet spécialisé
- Mise en place de cellules de reclassement interentreprises
- Aide au reclassement externe par versement d'allocations temporaires
- Aide à la réinsertion des travailleurs étrangers dans leur pays d'origine
- Mise en place de tutorat pour la création ou reprise d'entreprise
- Remboursement des frais de résiliation en cas de déménagement (box internet, abonnements, etc.)

## 7.5 Cartographie des accords déjà conclus

Afin de pouvoir négocier, en ayant l'ensemble des enjeux en tête, les conséquences et les salariés concernés, il est important d'avoir, au préalable, l'ensemble des accords précédemment conclus sur les sujets de temps de travail, salaire, qualité de vie au travail, égalité professionnelle, GEPP (ex-GPEC), et les accords de maintien dans l'emploi/développement de l'emploi / APC ainsi que les anciens accords PSE le cas échéant.

## 8 PROCEDURE GRAND LICENCIEMENT ECONOMIQUE AVEC PSE



# Les leviers pour faire face à la question de l'emploi en période de crise

## NEGOCIER UN ACCORD DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

---

### 1 PRESENTATION DE L'ACCORD

**La rupture conventionnelle collective est un outil** qui permet de rompre, d'un commun accord, plusieurs contrats de travail à l'aide d'un accord collectif majoritaire conclu pour **une durée déterminée** au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe.

Contrairement à d'autres types d'accords collectifs (accord PSE, accord GEPP, accord CET), **la mise en place d'un accord de rupture conventionnelle collective ne requiert aucune motivation, ne nécessite pas de remplir préalablement une condition d'effectif minimum ou de connaître des difficultés économiques.**

Il est également possible de procéder à une RCC en cas de difficulté économique, ce qui en fait un instrument de contournement de la réglementation liée aux licenciements économiques (mise en place d'un PSE, reclassement interne, recherche d'un repreneur, revitalisation du bassin d'emploi).

**La RCC est une alternative au plan de départ volontaire (PDV)** qui est un instrument juridique permettant de rompre, d'un commun accord, plusieurs contrats de travail, dans le cadre de difficultés économiques.

### 2 LES CLAUSES OBLIGATOIRE DE L'ACCORD

Le Code du travail prévoit **un nombre de clauses obligatoire**, à savoir :

- Les modalités et conditions **d'information** des IRP, s'ils existent (CE, DP et CHSCT si besoin, ou CSE le cas échéant) ;
- **Le nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées** ;
- **La durée** pendant laquelle les ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord ;
- **Les modalités de suivi** de la mise en œuvre de l'accord (nombre de consultations des IRP, informations transmises aux IRP, délais, etc.) ;
- **Les conditions** que doit remplir le salarié pour bénéficier de l'accord (l'ancienneté minimum par exemple) ;
- **Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ** ;

- Les modalités de calcul des indemnités de rupture, sachant que cette indemnité **ne peut être inférieure à l'indemnité légale** (et non pas conventionnelle) due en cas de licenciement.
- Les modalités de transmission à l'employeur de **l'adhésion écrite du salarié** au dispositif (les supports ainsi que les moyens de la transmission de l'adhésion du salarié) ;
- Les modalités de conclusion d'une **convention individuelle de rupture** entre l'employeur et le salarié et d'exercice du **droit de rétractation** des parties ;
- Les modalités dans lesquelles sont examinées les candidatures au départ ;
- Les mesures **d'accompagnement et de reclassement** externe des salariés « *sur des emplois équivalents* » (actions de formation, congé de mobilité, VAE, actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités, etc.).

L'accord portant rupture conventionnelle collective peut **prévoir un préambule** indiquant notamment ses objectifs et le contexte de la négociation. Cependant, ce préambule n'est pas obligatoire, et son **absence n'est pas de nature à entraîner la nullité de l'accord**.

### 3 ASSURANCE CHOMAGE

Les salariés dont le contrat de travail est rompu à la suite d'une RCC, ont **droit aux prestations d'assurance chômage dans les conditions de droit commun**. Ils ne bénéficient pas des dispositions plus favorables réservées aux salariés licenciés pour motif économique (différé spécifique d'indemnisation réduit, droit à la Convention de sécurisation professionnelle, priorité de réembauche, etc.).

### 4 LE CONTROLE DE L'ADMINISTRATION

L'administration du travail doit être informée de l'ouverture des négociations « sans délai », ce qui implique que l'information doit être faite **avant** la première séance de négociation.

#### 4.1 Que contrôle l'administration ?

**Une fois l'accord signé**, l'autorité administrative dispose d'un **délai de 15 jours**, à compter de la réception de l'accord signé, pour vérifier que :

- L'accord ne comporte aucun licenciement ;
- La procédure d'information des IRP, prévue par l'accord, a bien été respectée ;
- L'accord contient bien l'ensemble des clauses obligatoires ;
- Le caractère précis et concret des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés volontaires.

La Loi ne prévoit pas que l'administration puisse procéder à un contrôle plus poussé de l'accord, notamment sur l'absence de discrimination entre les salariés de l'entreprise en raison de l'âge.

## 4.2 Comment est validé l'accord par l'administration ?

La décision de validation ou de refus prise par l'administration doit être motivée.

- Si l'administration valide l'accord, elle doit notifier sa décision motivée à l'employeur, aux IRP, ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales signataires de l'accord.
- Si l'administration ne se prononce pas sur l'accord à l'issue du délai de 15 jours précité, cela équivaut à une décision de validation de l'accord. Dans ce cas, afin d'informer les IRP, l'employeur doit leur transmettre la demande de validation adressée à la Direccte, accompagnée de son accusé de réception, ce qui permet de vérifier que le délai de 15 jours est échu.
- Si l'administration refuse de valider l'accord, l'employeur doit rouvrir une négociation pour conclure un nouvel accord en prenant en compte les remarques contenues dans la motivation de la décision de la Direccte. Les IRP, si elles existent, doivent être informées de l'ouverture de cette nouvelle négociation.

## 4.3 Comment se déroule le suivi de l'accord par l'administration ?

Lors de la mise en œuvre de l'accord collectif, la Direccte joue un double rôle puisqu'elle est destinataire des avis pris par les IRP, ainsi que du bilan établi par l'employeur dans le cadre du suivi de la mise en œuvre de l'accord, et qu'elle doit être associée au suivi des mesures contenues dans l'accord.

## 5 PRECONISATIONS CFE-CGC

### 5.1 Être vigilant sur le public éligible à la RCC

Pour éviter que la rupture conventionnelle collective ne devienne un instrument visant à les écarter les seniors de l'entreprise, nous vous invitons à la plus grande vigilance lors de la définition des conditions que doit remplir le salarié pour bénéficier de l'accord.

### 5.2 Cartographie des accords déjà conclus

Afin de pouvoir négocier en ayant l'ensemble des enjeux en tête (les conséquences et les salariés concernés) il est important d'avoir, au préalable, l'ensemble des accords précédemment conclus dans l'entreprise (ex : temps de travail, salaire, qualité de vie au travail, égalité professionnelle, GEPP (ex-GPEC), et les accords de maintien dans l'emploi/développement de l'emploi ainsi que les accords PSE le cas échéant.

### 5.3 La nécessité d'un préambule

**La rédaction du préambule est importante pour plusieurs raisons** : il explicite le contexte de la négociation ainsi que les raisons la motivant, il permet de connaître, des années après, l'esprit de l'accord, le contexte de la négociation, ce qui est un éclairage nécessaire lors des prochaines négociations.

Nous préconisons aussi d'inscrire dans le préambule, la liste des dispositifs déjà existants dans l'entreprise permettant aux salariés désirant se former/se reconvertir, de pouvoir le faire, sans rupture du contrat de travail. Pour ce faire, il est nécessaire d'avoir connaissance de l'ensemble des accords conclus dans l'entreprise sur ce sujet.

### 5.4 Les clauses à négocier

Dans la clause prévoyant les modalités de conclusion de la convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et l'exercice du droit de rétractation des parties, nous préconisons de prévoir :

- Une information sur les droits aux prestations d'Assurance chômage
- Une information sur le conseil en évolution professionnel (CEP)



- Un délai de rétraction suffisamment long pour mettre aux salariés volontaires de pleinement s'informer sur les conséquences de cette rupture, ainsi que sur leurs employabilités. À ce titre, l'APEC comme opérateur du CEP est un acteur incontournable sur cette question.

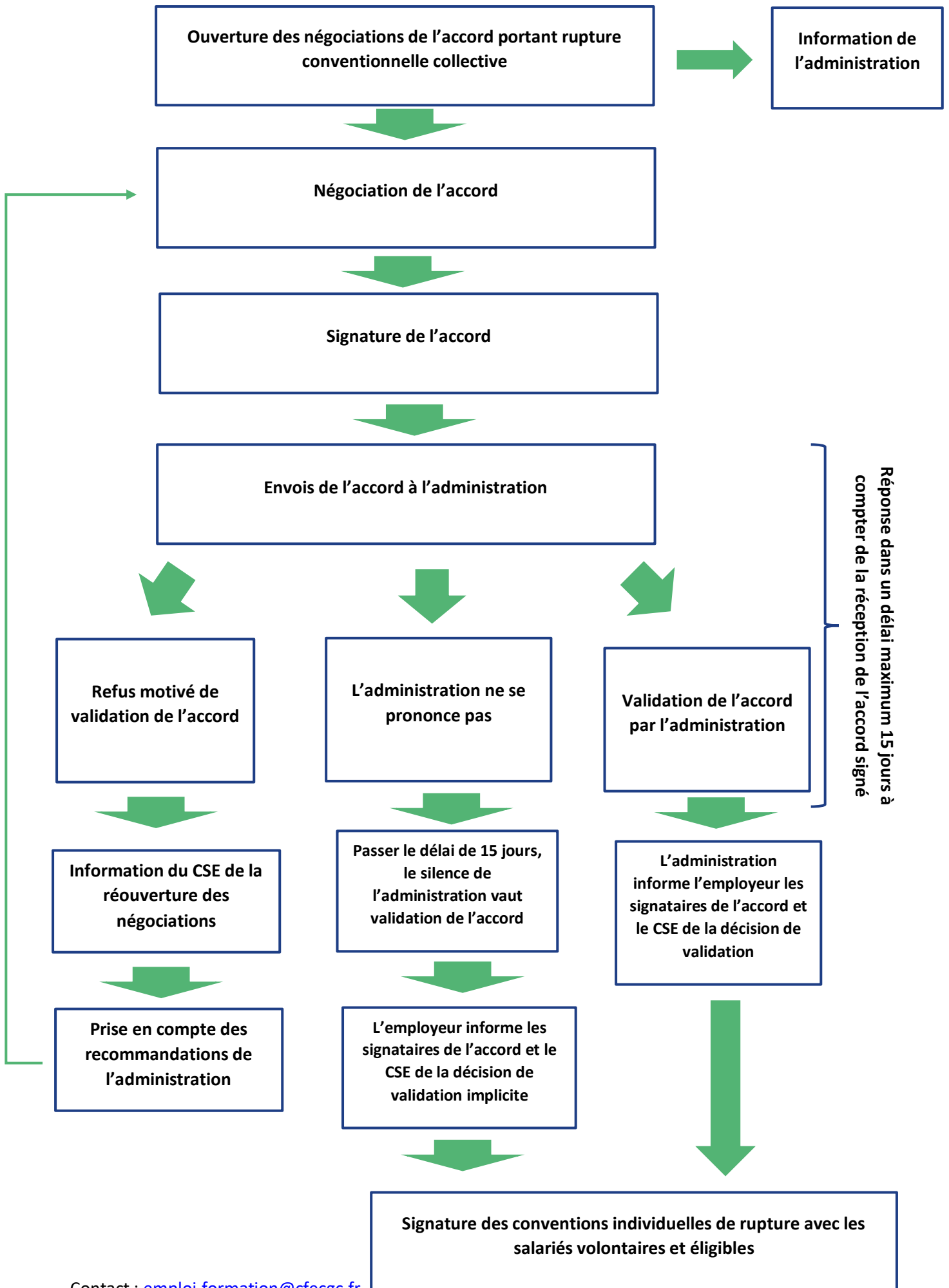
Dans la clause fixant les modalités de calcul des indemnités de rupture, nous préconisons de prévoir :

- Un abondement du CPF des salariés entrant dans le dispositif
- Une indemnité au moins égale à l'indemnité conventionnelle due en cas de licenciement
- Une indemnité qui couvre le différé d'indemnisation de l'assurance chômage

**Attention** : les sommes octroyées par l'employeur dans le cadre de la rupture du contrat de travail qui dépassent le montant de l'indemnité légale de licenciement sont prises en compte pour le différé spécifique d'indemnisation à l'assurance chômage.

Ce différé est un délai pendant lequel la personne n'est pas indemnisée par l'assurance chômage, malgré son éligibilité à l'indemnisation. Ce délai est fonction du montant de l'indemnisation, dans la limite de 150 jours calendaires. ([plus d'informations ici](#)).

## 6 SCHEMA DE LA PROCEDURE :



# Les leviers pour faire face à la question de l'emploi en période de crise

## NEGOCIER LE TEMPS DE TRAVAIL POUR GERER LA REPRISSE D'ACTIVITE

---

Pour faire face aux conséquences du covid-19, l'employeur peut proposer de négocier sur la durée du travail dans l'entreprise. Evidemment, énormément de choses sont possibles en matière de négociation du temps de travail, sujet à la fois vaste et technique. Ce document a pour objectif d'identifier les principaux axes de négociation - et leurs enjeux - susceptibles d'être mobilisés dans les entreprises, et plus particulièrement dans celles qui ne connaîtraient pas déjà une organisation particulière.

**Les 3 grands axes de négociation sont :**

- Réduire le temps de travail
- Gérer des périodes d'activités fluctuantes
- Augmenter le temps de travail

### **Attention :**

- **Avant de négocier sur la durée du travail, il est impératif de faire un diagnostic de la situation de l'entreprise afin d'apporter une réponse appropriée à la situation. Pour cela, vous pouvez vous appuyer sur les informations et consultations régulières du CSE et, le cas échéant, sur les expertises réalisées ainsi que sur les documents mis à disposition dans la BDES. Ce diagnostic vous permettra de connaître la situation économique de l'entreprise, ses perspectives d'activité et donc de pouvoir identifier les axes de négociation pertinents.**
- **La conclusion d'un accord pour faire face à un contexte de crise doit s'inscrire dans une durée déterminée. L'application de l'accord doit donc être circonscrite à la période nécessaire au rétablissement de la situation.**

Voici donc différents scénarios qui pourraient vous être proposés, ou que vous pourriez éventuellement soumettre comme alternative à d'autres projets qui vous seraient présentés.

## NEGOCIER LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La négociation d'une réduction collective du temps de travail passe aujourd'hui obligatoirement par un accord de performance collective (APC). En effet, l'APC a absorbé, au sein d'un régime unique, les anciens accords de réduction du temps de travail, de mobilité interne, de préservation et de développement de l'emploi et de maintien de l'emploi

### Attention :

Les conséquences pour les salariés de la conclusion d'un APC sont majeures. En effet, l'APC permet de modifier les contrats de travail, y compris ceux conclus à temps partiel. Les salariés peuvent refuser la modification de leur contrat, mais s'exposent dans ce cas à un licenciement. Pour en savoir plus : voir la fiche dédiée.

Il n'existe aucune limite à la réduction négociée du temps de travail. Il est donc possible de :

- Passer à 35 heures lorsque la durée collective était supérieure, ou encore passer de 39 heures à 37 heures, par exemple ;
- Prévoir une durée collective inférieure à la durée légale, quelle qu'elle soit.

### A savoir :

Les salariés qui travaillent moins de 35 heures en application d'un accord collectif ne sont pas des salariés à temps partiel.

## Réduction de la durée collective de travail et maintien de la rémunération

S'il n'est pas obligatoire de maintenir la rémunération des salariés lorsque la durée collective de travail est réduite, cela est évidemment la solution la plus avantageuse pour eux.

Le maintien de la rémunération peut se faire par deux mécanismes différents :

- Augmentation du taux horaire ;
- Versement d'une indemnité différentielle, qui aura une nature salariale.

### Le plus syndical :

De prime abord, au regard du contexte de crise actuel, le maintien des salaires semble une voie peu probable de négociation. L'APC permet de négocier sur tous les éléments de rémunération. Il pourrait ainsi être envisagé une solution intermédiaire, combinant par exemple le maintien du salaire de base avec un gel des augmentations sur plusieurs années et/ou la suppression d'une prime par exemple.

## Réduction de la durée collective de travail sans maintien de la rémunération

L'APC peut conduire à réduire et le temps de travail et la rémunération des salariés.

### Attention :

Tous les accessoires de salaire calculés sur la base de la rémunération mensuelle peuvent être indirectement affectés par la diminution de salaire résultant de la réduction du temps de travail. C'est le cas par exemple pour les primes d'ancienneté et les treizièmes mois calculés sur la base du salaire mensuel brut perçu chaque mois.

Même si elles restent peu protectrices, il existe quelques limites à la négociation à la baisse des rémunérations, qui diffèrent selon que l'entreprise est soumise ou non à une convention collective de branche.

- **Réduction du temps de travail dans la limite de 35 heures :**
  - L'entreprise est soumise à une convention collective : la baisse de la rémunération doit se faire dans le respect des salaires minima hiérarchiques prévus par la convention et dans le respect de la rémunération minimale mensuelle (SMIC horaire x 151,67) si celle-ci dépasse les salaires minima hiérarchiques ;
  - L'entreprise n'est pas soumise à une convention collective : les salariés ne peuvent voir leur rémunération passer en dessous de la rémunération minimale mensuelle.
  
- **Réduction du temps de travail en-deçà de 35 heures :**
  - L'entreprise est soumise à une convention collective : la baisse de la rémunération doit se faire dans le respect des salaires minima hiérarchiques prévus par la convention. Attention, toutefois : **lorsque des minima conventionnels sont définis par rapport à une durée du travail précise, ils doivent être calculés au prorata de la durée du travail applicable dans l'entreprise ;**
  - L'entreprise n'est pas soumise à une convention collective : basculant sur une durée de travail inférieure à la durée légale du travail, il semble que les salariés perdent le bénéfice de la rémunération mensuelle minimale. La seule limite reste donc le SMIC horaire.

**Attention :**

Si négocier une réduction du temps de travail sans maintien de la rémunération peut s'avérer indispensable au maintien de l'emploi et de l'activité de l'entreprise, il faut bien mesurer les impacts de cette réduction du temps de travail sur la rémunération des salariés. **Pour la CFE-CGC, il ne peut être question de conduire des salariés à toucher chaque mois un salaire inférieur à la rémunération mensuelle minimale (soit SMIC horaire x 151,67).**

## GERER DES PERIODES D'ACTIVITE FLUCTUANTES

### Négocier un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine<sup>19</sup>

La crise sanitaire actuelle peut conduire à craindre une période de baisse d'activité de plusieurs mois. Pour pouvoir y faire face, dans les entreprises confrontées à une baisse d'activité présumée temporaire, il est possible d'envisager de recourir à l'aménagement du temps de travail (ATT) sur une période supérieure à la semaine. Ainsi, pendant la période estimée de baisse d'activité, la durée du travail peut être réduite et sera compensée lors de la période de reprise d'activité qui suivra, dite période haute.

À l'inverse, les entreprises qui doivent faire face à un accroissement temporaire d'activité peuvent également souhaiter l'absorber sur le moyen terme en recourant à l'ATT sur une période supérieure à la semaine.

Il est possible d'alterner à plusieurs reprises périodes basses et périodes hautes, mais dans tous les cas, la période dite de référence, au cours de laquelle s'organisent les différentes périodes d'activité, ne peut dépasser un an.

---

<sup>19</sup> Articles L. 3121-41 et suivants du Code du travail.

## Les enjeux de la négociation d'un aménagement du temps de travail (ATT) pluri-hebdomadaire

L'ATT est une modalité d'organisation du temps de travail qui offre de la souplesse à l'entreprise à moindre coût. **Les efforts demandés aux salariés dans ce cadre nécessitent donc d'être clairement identifiés et consentis exclusivement au regard des contreparties données par l'entreprise.** Dans une période de crise, il est plus que probable que les contreparties en question résident dans un maintien de l'emploi. Il peut même être envisagé de réfléchir à une proposition syndicale de négociation d'un ATT en réponse à un projet de compression des effectifs.

La difficulté réside donc dans le **bilan coût / avantage pour les salariés** de la mise en place d'une telle organisation.

Pour vous aider à effectuer ce bilan, voici les principaux impacts de la conclusion d'un accord visant à aménager le temps de travail sur une période supérieure à la semaine :

- La **neutralisation des heures supplémentaires** pour les périodes « hautes » au cours desquelles les salariés travaillent au-delà de 35 heures hebdomadaires sans percevoir une rémunération majorée :
  - Si la période de référence est annuelle, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1 607 heures,
  - Si la période de référence est inférieure à un an, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence, ainsi que les heures effectuées au-delà de 39 heures par semaine ;
- **L'application de l'accord aux contrats de travail des salariés à temps complet sans possibilité pour eux de s'y opposer ;**
- En période haute, le temps de travail augmenté peut conduire à des **difficultés d'articulation entre vie professionnelle et vie privée**, tout particulièrement pour les salariés ayant des enfants à charge ;
- **Le lissage de la rémunération** : le lissage de la rémunération n'est pas obligatoire, mais c'est une modalité à privilégier pour permettre aux salariés de bénéficier d'une rémunération stable. Pour autant, les circonstances liées à la crise peuvent générer des difficultés de trésorerie pour les entreprises et donc une impossibilité à maintenir la masse salariale au même niveau dans les semaines ou mois à venir. Dans ce cas, **l'ATT sans lissage de la rémunération peut permettre une réduction temporaire de la masse salariale, qui sera néanmoins compensée évidemment au cours de la période haute. Le gros inconvénient de l'absence de lissage pour les salariés est la perte de salaire subie pendant les périodes basses.** Il nécessite alors au moins :
  - De s'assurer de sa viabilité pour les salariés concernés ;
  - Une attention particulière si l'ATT ne concerne pas l'ensemble des salariés, dans la mesure où la différence de traitement peut être socialement difficilement acceptable,
  - Une sécurisation toute particulière pour garantir aux salariés un rattrapage de salaire en cas de départ en cours de période. Celui-ci est obligatoire lorsque la période de référence est inférieure à l'année, mais semble ne pas l'être lorsque

la période de référence est annuelle. Il est donc primordial de garantir à l'ensemble des salariés concernés par l'ATT une rémunération finale de 35 heures hebdomadaires sur la période, même lorsque leur compteur est négatif au moment de leur départ.

- **La durée d'application de l'accord** : la mise en place d'un ATT sur une période supérieure à la semaine pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire doit s'envisager sur une période déterminée. La conclusion d'un tel accord, qui trouve sa justification dans l'absorption d'une période basse ou d'une période haute exceptionnelles, devrait donc se faire pour une seule et unique période de référence et prévoir le retour à l'organisation antérieure à l'issue de cette période.

## **Le contenu d'un accord d'aménagement du temps de travail pluri-hebdomadaire**

Le Code du travail impose un certain nombre de clauses dans l'accord de mise en place d'un ATT pluri-hebdomadaire. De manière générale, il faut aller le plus loin possible dans les précisions apportées à ces différentes clauses. **Plus les conséquences de l'ATT sont précisées dans l'accord, plus les conflits ou difficultés au stade de la mise en œuvre seront réduits.**

- **La période de référence** sur laquelle s'applique l'organisation pluri-hebdomadaire. Cette période n'a pas à coïncider avec l'année civile. Elle peut se caler sur la période d'acquisition des congés payés (ce qui est plus simple). Mais **cette période, d'un an maximum, peut également s'adapter à un dispositif exceptionnel destiné à s'ajuster aux conséquences de la crise sanitaire.**

### **Attention :**

La fixation de la période de référence relève en priorité de l'accord de branche. L'accord d'entreprise qui prévoit une autre période pourra néanmoins s'appliquer s'il comporte des garanties au moins équivalentes à celles prévues par l'accord de branche. En cela, prévoir une période plus courte semblerait plus favorable aux salariés, en raison des règles plus strictes sur les heures supplémentaires notamment. En revanche, prévoir une période plus longue par accord d'entreprise nécessitera de prévoir et de bien expliquer les garanties au moins équivalentes apportées aux salariés par rapport à l'accord de branche.

- Les conditions et délais de prévenance des **changements de durée ou d'horaires de travail.**

Le délai prévu par la loi à défaut de dispositions spécifiques dans l'accord est de 7 jours. Dans tous les cas, la loi impose que ce délai soit raisonnable.

- **Le décompte des heures supplémentaires.**

Lorsque la période de référence est égale à une année, à l'issue de l'exercice, les heures réalisées au-delà de 1607 heures sont nécessairement des heures supplémentaires. L'accord peut en outre fixer un plafond hebdomadaire de déclenchement des heures supplémentaires, plafond qui peut différer entre périodes hautes et périodes basses.

Lorsque la période de référence est inférieure à l'année, constituent des heures supplémentaires :

- Les heures effectuées au-delà de 39 heures par semaine,

- Les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de 39 heures ou de la limite haute hebdomadaire fixée, le cas échéant, par l'accord et déjà comptabilisées.

Pour le décompte des heures supplémentaires, certains points méritent également d'être précisés, comme l'impact de droits supplémentaires à congés payés liés à l'ancienneté, à l'âge ou à la situation familiale sur le décompte des heures supplémentaires.

- **Les conditions de prise en compte des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période.**

Obligatoire s'agissant du calcul de la rémunération des salariés, les conséquences des absences et des arrivées et départs en cours de période sur les autres aspects de la relation de travail sont tout aussi importants à préciser (incidences en matière de décompte des heures supplémentaires, interdiction de récupération des absences, modalités de valorisation des absences).

- Dispositions spécifiques aux **salariés à temps partiel**.

Lorsque les modalités d'aménagement pluri-hebdomadaires s'appliquent aux salariés à temps partiel, l'accord doit prévoir les **modalités de communication au salarié et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail**.

- **Le lissage éventuel de la rémunération** et ses modalités.

Le lissage de la rémunération n'est obligatoire que lorsque l'ATT sur une période supérieure à la semaine est mis en place unilatéralement par l'employeur. Si vous négociez un ATT, lisser la rémunération reste la modalité à privilégier (voir supra).

Le lissage soulève des difficultés juridiques et pratiques qu'il convient ici encore d'anticiper dans l'accord. Il est donc conseillé de prévoir dans l'accord :

- La durée de travail moyenne correspondant au salaire lissé
- Les éléments de salaire intégrés dans le salaire lissé
- La base sur laquelle les arrêts de travail seront indemnisés lorsque le salarié peut prétendre à une indemnisation de l'employeur (la logique du lissage fait que l'indemnisation se base généralement sur le salaire mensuel moyen)
- Les conditions d'ajustement du salaire en cas d'arrivée, d'absences ou départ du salarié en cours d'année
- Les modalités de calcul de l'indemnité de congés payés
- Les modalités de retenue en cas d'absences non indemnisées

## **Mobiliser les congés payés, jours de repos, de réduction du temps de travail ou les droits épargnés sur un CET<sup>20</sup>**

Si les dispositifs n'ont pas encore été mobilisés, il est possible d'organiser temporairement une réduction ou une suspension de l'activité en mettant en œuvre les dispositions exceptionnelles

---

<sup>20</sup> Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.



relatives aux congés payés et aux jours de repos, de réduction du temps de travail ou les droits épargnés sur un CET.

L'accord collectif peut autoriser l'employeur à imposer la prise de jours de congés payés acquis sans avoir à respecter les règles habituelles prévues par le code du travail ou les accords collectifs applicables à l'entreprise (consultation du CSE, ordre des départs, délai de prévenance, etc.).

**L'accord doit alors préciser :**

- Le nombre de jours de congés payés concernés, sans pouvoir dépasser 6 jours ouvrables ;
- Le délai de prévenance, qui doit être au minimum d'un jour franc ;
- La période concernée par ces mesures exceptionnelles, qui ne peut dépasser le 31 décembre 2020, de sorte qu'aucun jour de congés payés ne pourra être imposé en application de l'accord au-delà de cette date ;
- S'il autorise l'employeur à fixer les dates des congés imposés dans ce cadre sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise ;
- S'il autorise l'employeur à fractionner les congés payés en sans avoir à obtenir l'accord des salariés.

La mesure concerne exclusivement des congés acquis. En revanche, ils pourront être imposés avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils avaient normalement vocation à être pris.

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche, peut également autoriser l'employeur à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés déjà posés au-delà de la période de confinement.

**L'accord doit préciser :**

- Le délai de prévenance, qui doit être au minimum d'un jour franc ;
- La période pendant laquelle l'autorisation est accordée à l'employeur, qui ne peut aller au-delà du 31 décembre 2020, de sorte que les jours modifiés ne pourront être positionnés au-delà de cette date.

**A noter :** si l'entreprise rencontre des difficultés économiques en raison de la propagation du Covid-19, l'employeur peut déroger aux règles contenues dans le Code du travail et dans les accords collectifs applicables à l'entreprise pour imposer la prise de jours de réduction du temps de travail (JRRT), la prise de jours de repos ou de jours épargnés sur un CET, ou encore modifier les dates de prise de ces jours.

Ces dispositions n'ont pas nécessairement à être négociées, mais si elles n'ont pas déjà été appliquées de manière unilatérale, elles peuvent venir compléter le dispositif concernant les congés payés pour organiser une réduction ou une suspension d'activité.

Dans ce cas, l'accord devra respecter les conditions suivantes :

- Respect d'un délai de prévenance d'au moins un jour franc ;
- Quelle que soit la catégorie des jours concernés (JRRT, jours de repos, jours épargnés sur un CET), et qu'il s'agisse de modifier leur date de prise ou de les imposer, l'accord ne pourra concerner plus de 10 jours au total ;
- Cette possibilité de dérogation cessera à compter du 31 décembre 2020, et les jours imposés ne pourront être positionnés au-delà de cette date.

## AUGMENTER LE TEMPS DE TRAVAIL

### Les enjeux de l'augmentation du temps de travail

Du fait de la reprise d'activité, les employeurs peuvent être tentés d'augmenter le temps de travail afin de rattraper le retard causé par l'arrêt de l'activité. Le raisonnement est simple : ce rattrapage entraîne un accroissement d'activité qui nécessite une augmentation de la durée du travail.

Dans cette situation, il est indispensable d'anticiper la durée de ce surcroît de travail et le volume d'heures nécessaire pour y remédier.

Si le rattrapage d'activité dure de manière excessive, cela révèle une problématique structurelle dont l'augmentation du temps de travail n'est pas la solution adéquate. L'embauche paraît alors plus appropriée (CDD, intérim ...).

Il est indispensable d'envisager les enjeux d'une telle négociation tant pour l'entreprise que pour les salariés.

### Prendre en compte les risques encourus

Une augmentation du temps de travail peut avoir des **conséquences sur la santé des salariés** notamment en termes d'**épuisement professionnel**.

Ce risque ne doit pas être sous-estimé surtout en cette période. Au sortir de ce confinement, certains salariés ont pu ressentir des tensions psychologiques qui les ont épuisés. La continuation d'activité à leur domicile parfois dans une situation dégradée venant augmenter ces tensions (garde des enfants en parallèle de leur activité, conditions de travail inadaptées ...).

Ce travail à domicile a pu même être considéré comme un piège par certains avec des journées à rallonge, des demandes incessantes quelle que soit l'heure et l'impression d'être au travail davantage que les 35 heures réglementaires.

Cette situation a donc pu être génératrice de stress pour les salariés et a pu les fragiliser. **Une augmentation de la durée du travail pour des salariés déjà en épuisement professionnel viendrait aggraver leur situation.**

Pareillement, pour les salariés qui ont été en activité partielle totale, la reprise d'activité doit se faire de manière progressive afin d'éviter une surcharge de travail.

Le retour physique sur le lieu de travail ne signifie pas non plus que les contraintes personnelles liées à la crise sanitaire aient disparu. La vie n'a pas encore retrouvé son cours normal. Les écoles sont toujours fermées ou n'ouvrent que partiellement. Or les équilibres qui avaient été mis en place seront bousculés, les salariés devront donc modifier leur organisation du jour au lendemain ce qui peut générer des incertitudes.

**Cette difficulté de concilier vie privée / vie professionnelle due à une augmentation de la durée du travail vient alimenter le risque d'épuisement professionnel, de stress.**

**Une fois ces considérations prises en compte, il vous appartiendra d'évaluer avec votre base l'augmentation du temps de travail que vous êtes prêts à négocier et à quelles conditions.**

## Une solution alternative : l'embauche ?

Une fois le diagnostic posé et les risques connus, **il faut se demander si l'augmentation du temps de travail est la solution la plus adaptée ou si d'autres solutions sont possibles.**

Du fait des risques notamment pour la santé des salariés, **il nous apparaît que l'augmentation de la durée du temps de travail dû au rattrapage d'activité ne doit se faire que pour une période très courte.** Cette solution permet éventuellement de récupérer la part de salaire perdue pendant la période d'activité partielle.

Dans le cas d'un accroissement d'activité que l'on sait plus pérenne, et si la trésorerie de l'entreprise le permet, des embauches peuvent être également envisagées y compris via le recours aux CDD, à l'intérim ou encore à l'alternance.

Afin de faciliter le recours aux CDD et à l'intérim, le gouvernement a prévu dans le projet de loi du 7 mai 2020 sur les mesures d'urgences dans le cadre du COVID la possibilité de négocier entreprise par entreprise la fixation d'une durée maximale et d'un nombre de renouvellements de ces contrats à un niveau différent que celui prévu par l'accord de branche étendu ou, à défaut, par la loi.

Cela signifie que chaque entreprise pourra définir le mode de calcul du délai de carence, ainsi que des cas dans lesquels le délai de carence ne s'appliquerait pas serait prévu.

Cette mesure n'est pas encore effective, nous vous invitons à suivre les mises à jour de ce document sur le site CFE-CGC

## Déroger à la durée maximale de travail journalière

Le Code du travail fixe la durée maximale quotidienne de travail à 10 h.

Pendant, le code du travail prévoit la possibilité de déroger à cette durée par **accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut de branche**, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise.

La durée de travail quotidienne **ne peut alors pas dépasser 12h.**

**Pour la CFE-CGC si un accord est conclu, il doit l'être pour une durée déterminée correspondant au contexte de crise dans lequel il a été négocié.**

### **Mesures d'urgences Covid-19**

**Dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19, le gouvernement a simplifié ces dérogations pour les entreprises des secteurs d'activité nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique** (nous sommes toujours en attente du décret fixant ces secteurs. Sans ce décret la mesure est inapplicable).

Dans ces entreprises, **l'employeur pourra décider d'augmenter seul la durée quotidienne maximale de travail jusqu'à 12 h**. L'employeur sera simplement tenu d'informer le CSE et la Direccte. Cette information pourra être concomitante à la mise en œuvre de ces mesures.

**Cette possibilité unilatérale est possible jusqu'au 31 décembre 2020.**

### **Rappel :**

Il est également possible de déroger à la durée maximale journalière de travail sans accord d'entreprise dans des cas bien précis :

- Sur **autorisation de l'inspecteur du travail en cas de surcroît d'activité**. La demande est accompagnée de l'avis du CSE ;
- Par **décision de l'employeur en cas d'urgence**, à condition de régulariser sa situation en déposant sa demande ou d'informer l'inspection du travail si sa demande est en cours d'examen.

Il est également **possible de déroger à la durée maximale hebdomadaire** de travail sans accord collectif en cas de **circonstances exceptionnelles** entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail. Pour bénéficier de cette dérogation l'employeur doit adresser sa demande motivée, accompagnée de l'avis préalable du CSE, à l'inspecteur du travail. La durée de travail ne peut dans ce cas dépasser 60 heures par semaine.

## **Négocier les heures supplémentaires**

- **Augmenter le contingent d'heures supplémentaires**

Le contingent d'heures supplémentaires fixe le nombre d'heures supplémentaires qu'une entreprise peut demander à un salarié de réaliser au cours d'une année, sans avoir à consulter le CSE, ni à octroyer au salarié un repos compensateur qui s'ajoute aux contreparties normalement attachées à la réalisation d'heures supplémentaires.

Le dépassement du contingent soumet donc l'employeur à un régime plus contraignant, ce qui pourra le conduire, dans une perspective d'augmentation de la durée du travail, à vous proposer de le négocier à la hausse.

**En l'absence d'accord collectif**, d'entreprise ou de branche, **la loi fixe le contingent à 220 heures**, ce qui correspond à une moyenne comprise entre 4 et 5 heures supplémentaires par semaine. Le contingent fixé par un accord d'entreprise se substituera à celui éventuellement prévu par l'accord de branche.

**Toute augmentation du contingent à la hausse, dans la mesure où elle prive les salariés du repos compensateur supplémentaire, doit être conclue pour une durée déterminée correspondant au contexte de crise dans lequel elle a été négociée.**

**A savoir :**

En cas d'aménagement du temps de travail sur une durée supérieure à la semaine (voir infra), les heures effectuées en période haute au-delà de 35 heures et dans la limite du plafond prévu par l'accord collectif ne sont pas imputées sur le contingent d'heures supplémentaires.

- **Négocier la rémunération des heures supplémentaires**

La majoration des heures supplémentaires est fixée par la loi à 25 % pour les huit premières heures (soit de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure de la semaine incluse), et à 50 % pour les heures suivantes (à partir de la 44<sup>e</sup> heure).

Toutefois, ces règles sont supplétives : elles ne s'appliquent qu'en l'absence de dispositions prévues par l'accord d'entreprise, ou à défaut par l'accord de branche.

L'accord collectif peut évidemment prévoir une majoration plus importante, mais aussi la réduire, sans pouvoir fixer une majoration inférieure à 10 %.

**La négociation de la majoration des heures supplémentaires doit donc se faire en fonction de la situation économique de l'entreprise.**

Ici encore, envisager de baisser la rémunération des heures supplémentaires par rapport à ce que prévoit la loi, ou l'accord de branche, doit s'inscrire dans un temps déterminé, de manière à ne pas acter de manière pérenne un recul des droits des salariés qui se poursuivrait au-delà de ce qui est nécessaire.

## PUBLICATIONS DU POLE EMPLOI-FORMATION

Thématiques	Guide	Mémo	Fiches/présentations
<b>Accord de performance collective</b>	<a href="#">Guide pratique négociier un APC (sept 2019)</a> <a href="#">Guide reprise de l'activité économique : l'accord de performance collective (attente de mise en ligne)</a>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="#">Fiche 23 l'APC (fév. 2019)</a></li> <li>- <a href="#">Fiche RCC, PSE, PDV : quels sont vos droits ?</a></li> <li>- <a href="#">L'APC de quoi parle-t-on ? (Oct. 2019)</a></li> </ul>
<b>Télétravail</b>	<a href="#">Guide du télétravail (2018)</a>		<a href="#">Fiches 34 décryptage : le télétravail (mise à jour juillet 2019)</a>
<b>Forfait jours / temps de travail</b>	<a href="#">Guide forfait jours (2018)</a> Négocier le temps de travail en période de crise (attente de mise en ligne)	Mémo (en cours de réalisation bientôt sur l'intranet)	Négocier le temps de travail pour gérer la reprise d'activité (bientôt sur l'intranet)
<b>Formation professionnelle</b>	<a href="#">Guide formation professionnelle : que négocier suite à la loi du 5 septembre 2019 (parution fév. 2020)</a>	<a href="#">Memo pratique (mise à jour 2019 - 2020)</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="#">Comment utiliser son CPF (fév. 2020)</a></li> <li>- <a href="#">L'environnement de la formation professionnelle (fév. 2020)</a></li> <li>- <a href="#">Schéma de la formation professionnelle (fév. 2020)</a></li> </ul>
<b>Rupture conventionnelle</b>	<a href="#">Guide de la rupture conventionnelle (mise à jour 2019)</a>	Mémo rupture conventionnelle individuelle (2019 - 2020)	<a href="#">Fiche COVID rupture conventionnelle et activité partielle</a>
<b>Rupture conventionnelle collective/ plan de départs volontaires</b>	<a href="#">Guide pratique : négocier une rupture conventionnelle collective (sept 2019)</a> <a href="#">Guide reprise de l'activité : la RCC (attente de mise en ligne)</a>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="#">Fiche 29 : la RCC (aout 2018)</a></li> <li>- <a href="#">Fiche RCC, PSE, PDV : quels sont vos droits ? (Fév. 2018)</a></li> </ul>
<b>Licenciement collectif / PSE / procédure collective / garantie de salaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procédure collective et garantie des salaires (attente de mise en ligne)</li> <li>- Les règles du PSE/ PDV (attente de mise en ligne)</li> </ul>		<a href="#">Fiche RCC, PSE, PDV : quels sont vos droits ? (Fév. 2018)</a>
<b>Activité partielle</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="#">FAQ COVID-19 : 16 fiches</a></li> <li>- <a href="#">L'activité partielle – l'aide pour les employeurs</a></li> </ul>

			- L'activité partielle – l'indemnisation des salariés
<b>Indemnisation chômage</b>		Mémo RAC (en cours de réalisation)	Fiche de décryptage réforme de l'assurance chômage <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="#">La dégressivité</a></li> <li>- <a href="#">La durée du droit</a></li> <li>- <a href="#">Les conditions d'ouverture</a></li> <li>- <a href="#">Le calcul de l'allocation</a></li> <li>- <a href="#">Démission et assurance chômage</a></li> <li>- <a href="#">Paiement de l'allocation</a></li> </ul> FAQ assurance chômage (en cours de réalisation) <a href="#">FAQ COVID et assurance chômage</a>
<b>Le fait religieux en entreprise</b>	<a href="#">Guide le fait religieux en entreprise (2020)</a>		



Maison de la CFE-CGC  
59 rue du Rocher  
75008 Paris  
Tél.: 01 55 30 12 12

[WWW.CFECGC.ORG](http://WWW.CFECGC.ORG)

