

SYNTHÈSE DES QUESTIONS DES DIFFÉRENTES ORGANISATIONS MEMBRES DE LA FESAC SUR
L'ACTIVITE PARTIELLE

- 1) **Comment les entreprises peuvent-elle procéder concrètement pour la mise en place de l'activité partielle de leurs salariés intermittents du spectacle rémunérés au cachet ?**

Le décret relatif aux salariés rémunérés au cachet n'étant pas encore publié, l'entreprise pourra-t-elle compléter sa demande initiale d'activité partielle pour inclure dans ses effectifs et dans les heures prises en charge au titre du calcul des allocations d'activité partielle les salariés rémunérés au cachet ?

Plus globalement, est-il possible de modifier les déclarations d'activité partielle pour corriger une erreur ou effectuer une modification ?

- 2) En cas de recours à l'activité partielle, l'État indemnise l'entreprise à hauteur de 70% de la rémunération horaire brute, dans la limite d'une rémunération de 4,5 SMIC horaire (soit 31,97 euros par heure ou 4849,16 euros pour un mois chômé). L'employeur a l'obligation de verser au salarié une indemnité également équivalente à 70% de la rémunération horaire brute, de cette manière l'indemnité que verse l'entreprise est compensée par l'allocation qu'elle reçoit, pour les rémunérations ne dépassant pas 4,5 SMIC.

Quels seront les montants de l'indemnité et de l'allocation prévus par décret pour les rémunérations au cachet ? Quel sera le reste à charge éventuel pour les employeurs ayant passés des engagements avec des artistes dont le montant de rémunération est supérieur à 4,5 SMIC ? Le gouvernement prévoit-il de se saisir de l'ordonnance du 27 mars (alinéa 2 article 8) pour limiter la responsabilité de l'employeur à 70% d'un salaire brut horaire défini dans le projet de décret pour un cachet pour des rémunérations prévues jusqu'à 4,5 SMIC et ainsi, faire correspondre (comme c'est le cas dans le régime général) le montant de l'allocation perçu par l'employeur et le niveau d'indemnités d'activité partielle versé au salarié ?

Ces réponses sont déterminantes pour les entreprises du secteur culturel afin d'évaluer leur situation financière et les impacts sur leur trésorerie et ainsi leur permettre de solliciter certains dispositifs d'aide d'urgence.

- 3) L'employeur doit-il procéder à une DPAE (déclaration préalable à l'embauche) lorsqu'il recourt à l'activité partielle pour un contrat de travail n'ayant pas encore commencé à être exécuté ?**

Compte tenu de la situation, il semblerait opportun de ne pas sanctionner les entreprises qui ne procéderaient pas aux DPAE des salariés qu'elles placent en activité partielle lorsque le contrat n'a pas commencé à être exécuté.

- 4) Lorsque l'entreprise demande le placement en activité partielle de salariés dont la promesse d'embauche a été formalisée avant le 17 mars, quels sont les critères permettant d'identifier l'existence d'une promesse d'embauche ?**

Peut-on ainsi recevoir confirmation (et faire figurer dans le FAQ) de l'impossibilité de déclarer au chômage partiel des salariés pour lesquels la promesse d'embauche ne serait pas constitutive d'un contrat ? à savoir ne réunirait pas les éléments suivants :

- Emploi proposé au candidat retenu (définition du poste)
- Date d'entrée en fonction envisagée
- Rémunération
- Lieu de travail.

Par ailleurs, s'agissant de la mention de la rémunération, quid des usages professionnels consistant à ne pas préciser la rémunération dès lors qu'il est fait application des minimas conventionnels ?

- 5) Une entreprise du secteur culturel ayant placé ses salariés en activité partielle, peut-elle maintenir à 100%, pour certains de ses salariés uniquement, par décision unilatérale, leur rémunération et pour d'autres limiter sa prise en charge à l'obligation légale, c'est-à-dire à 70% de la rémunération horaire brute, en considération des situations différentes dans lesquelles sont placés les salariés concernés ?**

La question se pose donc de savoir sur quels critères une entreprise (qui met en place l'activité partielle) peut-elle s'appuyer pour appliquer un maintien de salaire différencié en fonction de situations de travail différentes dans lesquelles sont placées ses salariés ?

Prenons l'exemple d'une entreprise qui déciderait de placer ses salariés en activité partielle et de maintenir à 100% la rémunération de ses salariés permanents mais de verser uniquement 70% de la rémunération horaire brute à un salarié technicien embauché en CDDU sur un spectacle annulé, est-ce possible ?

- 6) Si l'employeur décide, par solidarité professionnelle d'honorer les rémunérations des salariés intermittents du spectacle dont la prestation de travail ne peut être réalisée en considération de l'annulation de la représentation, quel formalisme doit être respecté pour sécuriser le paiement de cette rémunération non rattachée à une prestation de travail effective ?**

En cas de paiement des rémunérations des salariés intermittents du spectacle, l'employeur doit-il indiquer notamment une mention spécifique sur le bulletin de paie ?

7) Un employeur du secteur culturel peut-il recourir à l'activité partielle pour ses salariés embauchés en CDD au régime général ?

La réponse à cette question semble évidente mais de nombreux employeurs nous interrogent sur cette catégorie de salariés aussi nous suggérons que le FAQ du MC soit complété sur ce point.

8) Un salarié embauché en tant qu'artiste du spectacle en CDDU (en activité accessoire) et ayant par ailleurs un statut de fonctionnaire peut-il bénéficier du dispositif d'activité partielle ?

La réponse à cette question ne semble a priori pas poser de difficulté juridique puisque cette catégorie de salariés n'est pas exclue du dispositif de l'activité partielle. Dès lors, la réponse à cette question est nécessairement affirmative.

Toutefois, la Direccte de Vendée ayant indiqué par téléphone un refus d'éligibilité à l'un de nos adhérents, une clarification des règles applicables semble nécessaire.

9) Dans quel délai pourront être versées les allocations d'activité partielle aux entreprises ?

10) Quelle période maximum de couverture l'entreprise peut-elle indiquer lors de la demande initiale en activité partielle ?

Certaines entreprises ont vu leur demande initiale retoquée au motif que la période de couverture indiquée était postérieure au 30 juin 2020. Cependant, depuis l'ordonnance du 27 mars 2020, nous avons relevé que la mise en activité partielle pourra couvrir une période maximale de 12 mois

11) En cas de recours à l'activité partielle et de maintien de la rémunération à 100% par l'employeur, est-il possible de prendre cet engagement seulement pendant une période déterminée (exemple pour une durée d'un mois) et de renouveler ou non par la suite cette décision unilatérale de l'employeur en fonction de la situation financière de l'entreprise ?

12) En cas de versement d'indemnités d'activité partielle au titre d'un contrat reporté : quelle rémunération au moment de l'exécution effective du contrat ?

- Si l'employeur a rémunéré l'artiste à hauteur du cachet négocié au moment de la suspension du contrat en activité partielle (indemnisation + reste à charge) et qu'il ne le rémunère pas au moment de l'exécution, existe-t-il un risque de travail dissimulé ?

- Si au contraire, le producteur verse l'indemnisation sans le reste à charge au moment du recours à l'activité partielle et qu'il verse un cachet au moment de l'exécution : faut-il alors verser le cachet en plus ou déduire du cachet le montant de l'indemnisation déjà versée ?

13) Un employeur peut-il placer un salarié en activité partielle dans le cadre d'une réduction d'horaire et sur le reste du temps de travail, mettre ce dernier en télétravail ?

14) Une note sur le site URSSAF et le dernier document du ministère du Travail Précisions sur l'activité partielle daté du 3 avril, confirment qu'en cas du maintien du salaire des salariés en activité partielle, le complément d'indemnité d'activité partielle versé par l'employeur compris entre 70 et 100 % du brut suit le même régime de cotisations sociales que l'indemnité d'activité partielle.

Un texte réglementaire est-il prévu pour confirmer ces déclarations ?

Les FAQ du ministère du travail devraient être complétées par des exemples concrets précisant le régime de cotisations applicable pour le cas où l'activité partielle est mise en place par baisse collective de l'horaire de travail et que la rémunération du salarié est totalement maintenue par l'employeur

15) Jours fériés chômés : Le chômage des jours fériés ne doit entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise (article L. 3133-3 du code du travail). La circulaire DGEFP du 12 juillet 2013 précise à ce titre que l'employeur ne peut pas mettre en place l'activité partielle un jour férié chômé.

Comment cette disposition s'applique-t-elle pour les salariés intermittents du spectacle, en particulier dans le cadre d'un contrat ou d'une promesse d'embauche formalisée incluant sur un de ces jours ? (traitement de la paie, déclaration Pôle Emploi ...)

16) Jours fériés non chômés : La circulaire DGEFP de 2013 indique que ces jours peuvent être indemnisés au titre de l'activité partielle, avec le même régime social et fiscal que celui des heures indemnisées hors jours fériés non chômés.

Peut-on avoir la confirmation que les employeurs percevront bien une allocation d'activité partielle pour ces jours fériés non chômés, pour l'ensemble des salariés sous contrat de travail et/ou pour les salariés intermittents du spectacle, dans le cadre d'un contrat ou d'une promesse d'embauche formalisée incluant ces jours ?

- 17) **Journée de solidarité** : La circulaire DGEFP de 2013 précise qu'il n'est pas possible de recourir à l'activité partielle pendant la journée de solidarité. Par ailleurs, les employeurs peuvent décider de permettre à leurs salariés de ne pas travailler ce jour-là ou d'effectuer une journée de travail non rémunérée.

Peut-on avoir des exemples pratiques chiffrés de l'impact de cette journée sur la paie des salariés et sur les charges versées par les employeurs ?

- 18) **Salariés travaillant à l'étranger** : La circulaire du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle indique que « *tout salarié possédant un contrat de travail de droit français est susceptible de bénéficier de l'activité partielle* », mais précise que « *ne peuvent prétendre à l'activité partielle compte tenu de leur contrat de travail les salariés possédant un contrat de travail de droit français travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers* ».

Quel est le sens de la formule « sites localisés dans des pays tiers » ? Ce cas vise-t-il les sites au sens d'une présence administrative sur le territoire étranger (ex : une filiale à l'étranger) ou des sites au sens de lieux d'exercice de l'activité professionnelle (ex : un tournage) ?

Le positionnement de l'administration sur ce point est absolument essentiel.

- 19) **Quid de la situation d'un salarié placé en activité partielle et qui prendrait des jours de congés pendant cette période ? Perçoit-il, pour ces jours de CP, l'allocation d'activité partielle sur la base de 70% de sa rémunération brute ou bien une indemnité de congés payés « classique » ? L'employeur peut-il percevoir l'indemnité d'activité partielle ?**

- 20) **Les régies, syndicats mixtes et établissements publics (EPA et EPIC) sont-ils éligibles au dispositif d'activité partielle ?**

- 21) **Les vacataires de la fonction publique territoriale peuvent-ils être placés en activité partielle ?**

- 22) **Un salarié intermittent du spectacle en situation de cumul emploi-retraite peut-il bénéficier de l'activité partielle ?**

- 23) **Quelles sont les règles de calcul du montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour les salariés ayant un statut de cadre dirigeant ?**