**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 ?**

Oui, les demandes d’activité partielle peuvent faire l’objet de modification :

* si la demande était encore sous statut « provisoire », l’employeur pourra modifier sa demande ;
* si la demande était validée, il conviendra de faire un avenant.

1. 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.*

Le décret d’application ne prévoit pas de changement sur le taux de prise en charge mais dispose uniquement le taux de conversion en heures des cachets.

Montant du cachet / 7 heures = taux horaire. Il convient d’appliquer le taux de 70% pour trouver le montant de la prise en charge Etat/Unédic (allocation) et le minimum dû par l’employeur.

1. **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.*

La DPAE est une formalité qui doit être faite au plus tôt 8 jours avant l'embauche du salarié dans l'entreprise et au plus tard la veille de la mise au travail effective du salarié (art. L.1221-10 et R. 1221-4 du code du travail). En conséquence, jusqu’à la veille du début du travail effectif du salarié, la DPAE peut ne pas être transmise à l'URSSAF.

Par ailleurs, le manquement à cette obligation n’est constitutif de l'infraction de travail dissimulé que s'il est accompli de manière intentionnelle, ce qui exclut une négligence ou un retard justifié par l'employeur de bonne foi.

En conséquence et dans la mesure où les indemnités d’activité partielle donnent lieu au versement de la CSG et de la CRDS, il convient de procéder à la DPAE.

1. **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 ?

Sur la définition de la promesse d’embauche, la Dgefp ne peut que renvoyer à la jurisprudence en la matière.

1. **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 ?*

Cela pourrait être considéré comme une inégalité de traitement entre les salariés.

1. **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 ?***

Les employeurs doivent faire parvenir au salarié placé en activité partielle un document mentionnant le nombre d’heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée (article R. 5122-17 du Code du travail). Le décret du 25 mars 2020 prévoit que ces éléments doivent être inscrits sur le bulletin de salaire. Toutefois, les employeurs disposent de 12 mois pour se mettre en conformité avec cette disposition.

1. **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.*

Oui

1. **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.*

Est-il possible de clarifier la situation de l’agent en question ? Pour des raisons de confidentialité, un courriel peut être envoyé directement par l’organisation patronale à la Dgefp.

1. **Dans quel délai pourront être versées les allocations d’activité partielle aux entreprises ?**

Les entreprises doivent formuler leurs demandes d’indemnisation sur le portail dédié. Le délai de versement de la somme est d’environ 10 jours.

1. **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 couverte 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*

Si une entreprise demande une période allant au-delà du 30 juin, elle doit la motiver avec des éléments éclairants pour les services instructeurs (annulations déjà formellement prévues etc.).

1. **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 ?**

La réglementation applicable prévoit que l’indemnité versée au salarié correspond à 70% de la rémunération. Si l’employeur décide d’augmenter le taux du revenu de remplacement, il peut le faire. Si celui-ci varie au cours de la période, il convient d’en informer le salarié et/ou le CSE mais en droit, rien ne semble s’y opposer.

1. **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 ?

Les reports ne peuvent pas être pris en charge par l’activité partielle.

1. **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 ?**

Oui mais il convient de bien dissocier les heures en télétravail des heures en activité partielle. Seules les heures non travaillées ouvrent droit au bénéfice de l’allocation. Sur les heures travaillées, le salarié doit percevoir sa rémunération.

1. 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 règlementaire 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*

L’exonération de cotisations sociales de l’indemnité complémentaire est prévue par l’article 11 de l’ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.

L’ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 est venu modifier  l’article 11 en précisant que lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du salaire minimum de croissance, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

Il n’est pas prévu de texte d’application.

1. **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 …)**

L’alinéa 3 de l’article L. 3133-3 dispose que les salariés intermittents ne sont pas couverts par les dispositions de l’article :

*« Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.*

*Ces dispositions s'appliquent aux salariés saisonniers si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d'au moins trois mois dans l'entreprise.*

*Ces dispositions ne s'appliquent ni aux personnes travaillant à domicile, ni aux salariés intermittents, ni aux salariés temporaires. »*

1. 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 ?**

Cette disposition n’est pas applicable pour les établissements où le jour férié est habituellement travaillé. De fait, si le planning prévisionnel des salariés englobe des jours fériés, ceux-ci peuvent être pris en charge par le dispositif d’activité partielle.

1. 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 ?**

**Sur l’impact sur la paie des salariés :**

En valeur absolue, l’impact est nul puisque la journée de solidarité consiste en une journée de travail supplémentaire non rémunérée.

Le salaire horaire s’en trouve réduit puisqu’on augmente les horaires de travail sans augmenter le salaire. Pour un salarié aux 35h, la création de la journée de la solidarité a résulté en une baisse approximative de 0,4% de son salaire horaire (simple règle de 3).

**Sur l’impact pour les employeurs :**

Pour les employeurs, la journée de la solidarité se concrétise par le règlement d’une contribution à la caisse nationale de solidarité, à hauteur de 0,3% de la masse salariale brute.

1. **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) ?**

On vise ici le site au sens d’établissement administratif. Pour les règles applicables à ces situations, voir le QR publié sur le site du ministère du travail.

En cas d’annulation de spectacle ou de tournage à l’étranger, les salariés sont éligibles si le contrat de travail est un contrat de droit français.

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

1. **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 ?**

Les congés payés sont à la charge exclusive de l’employeur. De fait, il ne peut pas demander à bénéficier de l’allocation d’activité partielle pour financer les CP des salariés.

1. **Les régies, syndicats mixtes et établissement publics (EPA et EPIC) sont-ils éligibles au dispositif d’activité partielle ?**

Les collectivités territoriales, dont les régies non dotées de la personnalité morale, ne sont pas éligibles au dispositif d’activité partielle.

Les établissements publics de l’Etat ont été informés par une note de la Direction du budget que pour bénéficier de l’activité partielle, les recettes doivent être très majoritairement constituées de ressources issues d’une activité industrielle et commerciale, largement diminuée par la crise épidémique. Les demandes ne peuvent être formulées qu’après avis de la tutelle. Cette orientation vaut également pour les établissements publics des collectivités territoriales.

1. **Les vacataires de la fonction publique territoriale peuvent–ils être placés en activité partielle ?**

Non, ils sont assimilés à des agents publics.

1. **Un salarié intermittent du spectacle en situation de cumul emploi-retraite peut-il bénéficier de l’activité partielle ?**

Oui, sur les heures initialement prévues au contrat.

1. **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 ?**

L’ordonnance du 15 avril 2020 dispose que :

« Pour les cadres dirigeants mentionnés à l'article L. 3111-2 du code du travail, le placement en activité partielle ne peut intervenir que dans le cas prévu au deuxième alinéa du I de l'article L. 5122-1 du même code. ». Le deuxième alinéa correspond à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d’établissement.

Le décret d’application de cette ordonnance devrait être publié prochainement.

**--------------**