



L'ACTIVITÉ PARTIELLE ET LES PROFESSIONNEL.LE.S DU SPECTACLE.

L'activité partielle est un dispositif qui permet aux entreprises de réduire ou d'arrêter provisoirement leur activité en raison de difficultés particulières. Durant cette période, ces entreprises perçoivent une allocation qui couvre le paiement d'une indemnité proportionnelle au salaire des salariés qui ont été contraints de réduire ou de cesser le travail dans ces circonstances.

Pour faire face à l'épidémie de Coronavirus, le dispositif activité partielle a été largement aménagé par le gouvernement pour faire face aux conséquences économiques et sociales résultant de cette crise.

La Fédération CGT du Spectacle rappelle que les employeurs, dont les financements le permettent, doivent en priorité honorer les salaires des contrats conclus ou des engagements prévus durant cette période. Le dispositif de chômage partiel est un dispositif exceptionnel de solidarité nationale qui ne doit pas constituer une aubaine pour les employeurs mais un dispositif d'aide à ceux qui en ont véritablement besoin.

Dans son discours du 18 mars, le ministre de la Culture, Franck Riester a ainsi « demandé » aux structures les plus solides financièrement, ainsi qu'à ses opérateurs et aux structures subventionnées par l'État, de faire jouer la solidarité en payant les cessions prévues aux compagnies et en honorant les cachets des intermittents afin de ne pas les fragiliser. ».

À ce stade, une ordonnance et un décret sont déjà parus au Journal Officiel pour modifier et aménager la réglementation actuelle. Le gouvernement a annoncé la publication prochaine d'un nouveau décret qui devrait apporter encore quelques précisions même si l'essentiel est déjà acté.

Certains points posent encore des questions pour la mise en œuvre de l'activité partielle pour les artistes et techniciens intermittents du spectacle. Pour autant, ce dispositif apporte déjà des réponses importantes dans la période particulière que nous traversons et il semble urgent que les professionnels du spectacle s'en saisissent.

Sa mise en œuvre dépend de la bonne volonté des employeurs et il leur appartient d'enclencher les démarches dès aujourd'hui auprès de l'Agence de Services et de Paiement (ASP) pour en bénéficier.

La Fédération CGT du Spectacle et ses syndicats s'adressent depuis plusieurs jours aux organisations patronales de nos secteurs afin d'inciter leurs adhérents à mobiliser massivement le dispositif d'activité partielle lorsque cela s'avère nécessaire. Nous continuerons à le faire dans les prochaines semaines et invitons les salariés à faire de même avec leur employeur.

Ces questions-réponses provient en partie de la fiche pratique éditée par le ministère du Travail. Nous nous sommes permis de l'adapter pour répondre aux spécificités de nos secteurs.

FAQ ...

Cliquez sur la question pour accéder directement à la réponse...

- ◆ Qu'est-ce que l'activité partielle (chômage partiel) ?
- ◆ Dans quel cas une entreprise peut bénéficier du dispositif exceptionnel d'activité partielle pour ses employés ?
- ◆ A partir de quand l'entreprise doit déclencher la période de chômage partiel ?
- ◆ Quels salariés peuvent être indemnisés lorsque l'employeur les place en activité partielle (chômage partiel) ?
- ◆ Les salariés seront-ils indemnisés à 100 % ?
- ◆ Pôle Emploi prend-il en compte l'indemnité d'activité partielle ?
- ◆ Que devient mon contrat de travail en activité partielle ?
- ◆ Quel est le montant de l'allocation d'activité partielle pour l'employeur ?
- ◆ Quel est le plancher de l'allocation pour l'employeur ?
- ◆ Quel est le plafond de l'allocation pour l'employeur ?
- ◆ L'État prend-il en charge les formations des salariés en activité partielle ?
- ◆ Quand le dispositif exceptionnel d'activité partielle sera-t-il en vigueur ?
- ◆ Existe-t-il une assistance téléphonique pour aider l'employeur à faire ses déclarations ?

- ◆ Où retrouver des informations complémentaires ?
- ◆ Retrouver les textes applicables

Intégralité du « questions-réponses »

QU'EST-CE QUE L'ACTIVITÉ PARTIELLE (CHÔMAGE PARTIEL) ?

L'activité partielle s'adresse à toutes les entreprises qui subissent une baisse de rémunération imputable :

- soit à une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement ;
- soit à une réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie de l'établissement en deçà de la durée légale de travail ;

Les demandes d'activité partielle peuvent être formulées par les employeurs si la baisse d'activité est occasionnée **par une circonstance exceptionnelle**.

DANS QUEL CAS UNE ENTREPRISE PEUT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF EXCEPTIONNEL D'ACTIVITÉ PARTIELLE POUR SES EMPLOYÉS ?

- L'entreprise est concernée par les arrêtés prévoyant une fermeture de votre entreprise ;
- L'entreprise est concernée par une baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement ;
- L'entreprise est dans l'impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés pour l'ensemble de ses salariés.

Les employeurs occasionnels relevant du GUSO peuvent en principe bénéficier du dispositif activité partielle. Pour autant, à ce stade, le GUSO n'a pas aménagé de déclaration permettant d'indiquer la mise en activité partielle du salarié. Il existe donc une difficulté. La Fédération CGT du Spectacle a saisi le cabinet du ministre de la Culture et la direction générale de la création artistique (DGCA) de cette question. Nous sommes dans l'attente de réponses concrètes.

À PARTIR DE QUAND L'ENTREPRISE DOIT DÉCLENCHER LA PÉRIODE DE CHÔMAGE PARTIEL ?

- Les entreprises ont désormais jusqu'à 30 jours à compter du jour où elles ont placé les salariés en activité partielle, pour déposer votre demande en ligne, avec effet rétroactif. C'est-à-dire possiblement depuis le 1er mars.

Ex. : si les salariés en activité partielle le 20 mars 2020, l'entreprise a jusqu'au 20 avril 2020 pour effectuer votre demande.

- Les services de l'État (Direccte) répondent aux entreprises sous 48 h. L'absence de réponse sous 48 h vaut décision d'accord.
- L'avis rendu par le comité social et économique (CSE), s'il existe, qui doit en principe intervenir préalablement au recours à l'activité partielle, pourra intervenir après le placement des salariés en activité partielle et être adressé dans un délai de 2 mois à compter de la demande d'activité partielle.
- L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois (au lieu de 6 mois).

Ex. : Si vous sollicitez l'activité partielle le 15 juin 2020, l'autorisation peut vous être accordée jusqu'au 15 juin 2021.

QUELS SALARIÉS PEUVENT ÊTRE INDEMNISÉES LORSQUE L'EMPLOYEUR LES PLACE EN ACTIVITÉ PARTIELLE (CHÔMAGE PARTIEL) ?

Les salariés engagés en CDI mais aussi en CDD ou en CDD dits d'usage, engagés à temps partiel ou à temps plein. Il n'existe pas de condition d'ancienneté (les contrats d'une journée peuvent ainsi être pris en compte) ni de conditions liées au type de contrat de travail, ni de conditions liées au temps de travail du salarié pour être éligible à l'activité partielle. Les salariés intermittents du spectacle peuvent donc bénéficier de cette indemnisation dès lors que l'employeur les place en activité partielle. À ce jour, il subsiste toutefois une difficulté quant aux modalités de calcul de l'indemnité de chômage

partiel lorsque la rémunération de l'artiste prend la forme de cachets. Nous avons porté cette difficulté aux pouvoirs publics.

Nombre d'entre nous avons vu des promesses d'embauche ou d'engagement annulées dans la période. Au regard de la jurisprudence, la promesse d'embauche (dont l'existence peut être démontrée par des mail ou d'autres éléments tangibles) vaut contrat de travail. Nous estimons qu'au regard de la réglementation et de la jurisprudence, rien n'interdit que les heures de travail et cachets prévues par des promesses d'engagements, puissent être déclarées et prises en compte dans le cadre du dispositif d'activité partielle.

Les salariés au forfait jours et heures sur l'année peuvent désormais bénéficier de l'activité partielle, en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas de fermeture totale de l'établissement.

LES SALARIÉS SERONT-ILS INDEMNISÉS À 100 % ?

Cela dépend de ce que décide l'employeur. L'indemnité due au salarié couvre au minimum 70 % de la rémunération horaire brute (base utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés) limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC (31,97€), soit environ 84 % du salaire net.

Dans tous les cas, un minimum de 8,03 € par heure est respecté.

Cependant, rien n'empêche un employeur d'indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut s'il le peut/souhaite ou si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit.

À ce stade, nous avons sollicité des aménagements réglementaires pour préciser les conditions selon lesquelles doivent être pris en compte des cachets des artistes du spectacle puisque leur rémunération ne prend pas la forme d'un taux horaire. Nous attendons des réponses concrètes du ministère de la Culture et du ministère du Travail sur ce point.

PÔLE EMPLOI PREND-IL EN COMPTE L'INDEMNITÉ D'ACTIVITÉ PARTIELLE ?

Les périodes d'activité partielle entraînent la suspension du contrat de travail.

En l'état de la réglementation actuelle, les périodes de suspension du contrat de travail sont retenues à raison de cinq heures de travail par journée de suspension pour l'ouverture des droits aux annexes VIII et X. En revanche, le décret du 26 janvier 2019 relatif à l'assurance chômage semble exclure dans sa rédaction actuelle ces sommes pour le calcul du salaire de référence pris en considération pour déterminer l'allocation journalière.

Prudence toutefois, ce dispositif étant très particulier, nous estimons que des précisions supplémentaires sur ces points et sur les modalités de déclaration de ces indemnités doivent être données par les DIRECCTE et Pole Emploi.

QUE DEVIENT MON CONTRAT DE TRAVAIL EN ACTIVITÉ PARTIELLE ?

Mon contrat de travail n'est pas rompu mais suspendu.

Il y a lieu de distinguer deux situations pour les CDD et CDDU :

- La date de fin de contrat est précise (le contrat a un terme certain) ;
- Le contrat n'a pas de terme précis et a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée (pour les CDD de remplacement) ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu (ce que nous connaissons parfois dans la production audiovisuelle et cinématographique).

Lorsque le contrat a une date précise, la suspension de contrat n'empêche pas la survenue du terme de mon contrat.

Ex : j'ai conclu un contrat de travail débutant du 15 mars au 15 avril. Si mon employeur me place en activité partielle le 17 mars, le contrat est alors suspendu et reprendra lorsque l'employeur décidera de cesser l'activité partielle. Pour autant s'il n'y a pas de reprise du travail avant le 15 avril, le contrat se rompu comme prévu à cette date.

Lorsque le contrat n'a pas de terme précis, le contrat devrait se poursuivre normalement après la période de suspension résultant de l'activité partielle (sauf cas de rupture de contrat).

QUEL EST LE MONTANT DE L'ALLOCATION D'ACTIVITÉ PARTIELLE POUR L'EMPLOYEUR ?

L'allocation couvre 70 % de la rémunération brute du salarié (telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés) quel que soit l'effectif de l'entreprise. Cette allocation sera au moins égale au SMIC (8,03 €) et sera plafonnée à 70 % de 4,5 SMIC. Elle ne saurait toutefois être supérieure à l'indemnité versée par l'employeur au salarié.

Le reste à charge pour l'entreprise est donc nul pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 4,5 SMIC.

En revanche, si l'employeur verse à ses salariés une indemnité d'un montant supérieur à 70 % de leur rémunération antérieure, cette part additionnelle n'est pas prise en charge par la puissance publique. Nous encourageons les salariés à obtenir toutefois le maintien à 100% de leur salaire net.

Le simulateur de calcul sera prochainement mis à jour sur le site du ministère du Travail : www.simulateurap.emploi.gouv.fr/

QUEL EST LE PLANCHER DE L'ALLOCATION POUR L'EMPLOYEUR ?

Le plancher horaire de l'allocation est fixé à 8,03 €. Les salariés intermittents du spectacle peuvent donc y prétendre.

Ce plancher ne s'applique pas par contre aux salariés suivants :

- les apprentis ;
- les salariés en contrat de professionnalisation ;
- les intérimaires.

Pour ces salariés, le montant de l'allocation versée à l'employeur correspond au montant de l'indemnité horaire perçue par le salarié.

QUEL EST LE PLAFOND DE L'ALLOCATION POUR L'EMPLOYEUR ?

Le plafond de l'allocation est fixé à 70 % de 4,5 Smic horaire.

Nous attendons des précisions sur le plafonnement de l'allocation versée à l'employeur lorsque le salaire versé à l'artiste est un cachet.

L'ÉTAT PREND-IL EN CHARGE LES FORMATIONS DES SALARIÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE ?

Oui, l'État prendra en charge 100 % des coûts pédagogiques de la formation de salariés en activité partielle. Une simple convention entre l'entreprise et la Direccte permet de déclencher cette prise en charge.

Le salarié placé en activité partielle et qui suit une formation perçoit la même indemnisation : 70 % de son salaire brut, soit environ 84 % de son salaire net.

QUAND LE DISPOSITIF EXCEPTIONNEL D'ACTIVITÉ PARTIELLE SERA-T-IL EN VIGUEUR ?

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle est applicable pour les demandes d'indemnisation déposées au titre des heures chômées depuis le 1er mars 2020.

EXISTE-T-IL UNE ASSISTANCE TÉLÉPHONIQUE POUR AIDER L'EMPLOYEUR À FAIRE SES DÉCLARATIONS ?

Assistance téléphonique gratuite. Numéro vert : 0800 705 800 pour la métropole et les Outre-mer de 8 h à 18 h, du lundi au vendredi.

OÙ RETROUVER DES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES ?

- La FAQ du ministère de la Culture : [ICI](#)
- La FAQ de Pôle Emploi (Attention : certaines réponses données correspondent à des salariés qui relèvent du régime général d'assurance chômage) : [ICI](#)
- La FAQ du ministère du travail : [ICI](#)

RETROUVER LES TEXTES APPLICABLES

- La loi : [ICI](#)
- Les modifications légales apportées par l'ordonnance : [ICI](#)
- Les textes réglementaires : [ICI](#)

Paris, le 31 mars 2020.

*Fédération Nationale des Syndicats du Spectacle, du Cinéma, de l'Audiovisuel et de l'Action Culturelle CGT.
14/16 rue des Lilas Paris 19 - cgtspectacle@fnsac-cgt.com - 01.48.03.87.60
www.fnsac-cgt.com - FB : [@cgt_spectacle](#) - Twitter : [@cgt.spectacle](#)*