

# Comprendre l'activité partielle

Fiche pratique n°2 - 19 mars 2020

Compte tenu des conséquences sur l'activité économique, le Gouvernement ouvre les possibilités de recours à l'activité partielle (ancien « chômage partiel », également appelé « chômage technique »).

A large red circular graphic is positioned on the left side of the slide, partially overlapping the text.

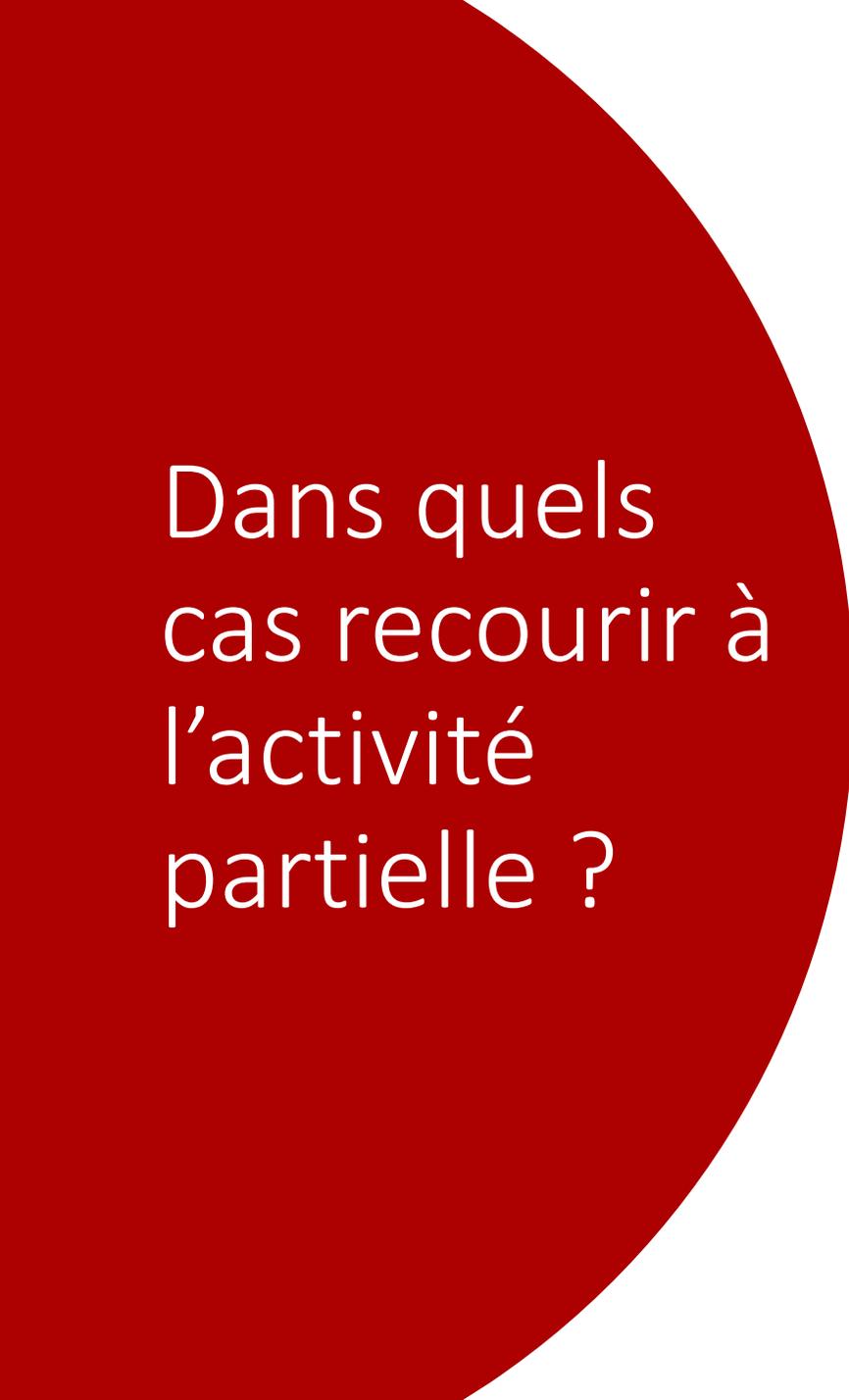
# Plusieurs textes à venir

- Un projet de décret relatif à l'activité partielle devrait être validé et publié au Journal Officiel ce jour ou dans les prochains jours.
    - Nous vous transmettons les informations prévues par ce projet « sous réserve » de publication.
    - Nous n'avons pas connaissance à date du maintien du décret compte tenu du projet de loi annoncé par le Gouvernement.
  - Un projet de loi a été annoncé le 18 mars par Muriel Pénicaud qui aurait pour effet de modifier ce dispositif.
    - Le projet de loi autoriserait le Gouvernement à procéder par ordonnances pour limiter les ruptures de contrats en renforçant et améliorant le recours à l'activité partielle et en étendant les bénéficiaires.
    - Le Gouvernement vise une adoption vendredi 20 mars au plus tard.
    - Nous vous transmettons les informations prévues par ce projet « sous réserve » d'adoption dans le cadre des discussions en cours et de publication.
- **Nous vous tiendrons informés de la parution de ces textes dès que nous en avons connaissance.**



# Plusieurs textes à venir

- Le Gouvernement considère comme impérative la mise en place du télétravail pour tous les postes adaptés.
  - Si celui-ci est envisageable, il doit être privilégié avant le recours au chômage partiel.
- Pour empêcher une faillite généralisée, le Gouvernement a annoncé un projet de loi en vue de soutenir les entreprises.
- En contrepartie, le texte prévoit que le Gouvernement pourra, par ordonnances, « **limiter les ruptures de contrats de travail** ».
  - Des licenciements pourront être interdits, mais aussi des ruptures de périodes d'essai.

A large red circular graphic is positioned on the left side of the slide, partially overlapping the text.

# Dans quels cas recourir à l'activité partielle ?

- En cas d'épidémie, quatre situations sont susceptibles d'ouvrir droit à l'activité partielle pour les salariés :
  - si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus ou placés en quarantaine rendant ainsi **impossible la poursuite de l'activité** ;
  - si les pouvoirs publics décident de **limiter les déplacements** pour ne pas aggraver l'épidémie et décident de l'interruption temporaire des activités non essentielles ;
  - si les **transports en commun sont suspendus** par décision administrative empêchant les salariés de se rendre sur leur lieu de travail ;
  - si l'épidémie entraîne une **baisse d'activité** due par exemple à des difficultés d'approvisionnement, l'annulation de commandes, etc.

## Entreprises bénéficiaires

- Les travailleurs indépendants et les employés à domicile ne sont pas éligibles au dispositif d'activité partielle.
- Le ministère s'est engagé à présenter « une solution d'indemnisation » dans les prochains jours.
  - Muriel Pénicaud a annoncé le 18 mars 2020 que les employés à domicile pourraient bénéficier de ce dispositif après l'adoption du projet de loi – information à confirmer.

# Entreprises bénéficiaires - activité réduite

- **Bénéficiaires** : entreprises dont **l'activité est réduite du fait du coronavirus**.
- **Effets** :
  - Réduction d'activité : **réduction de l'horaire collectif de travail**.
  - L'employeur indemnise les heures non travaillées en dessous de la durée légale du travail.
  - Pour les heures non travaillées, les salariés perçoivent une indemnité correspondant au minimum à 70% de la rémunération antérieure brute (cas général).
  - L'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'UNEDIC dans le cadre de l'indemnisation des heures non travaillées.

# Entreprises bénéficiaires - activité réduite

- En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement.
- L'entreprise peut avoir recours à un dispositif d'aménagement du temps de travail en organisant un **roulement par équipe par unité de production, atelier, service.**
  - Les salariés pourraient venir travailler, par exemple, un jour sur deux.

# Entreprises bénéficiaires - activité réduite

- Attention, si l'employeur place certains salariés en activité partielle mais pas l'intégralité, il ne faut pas que sa décision soit fondée sur un critère discriminatoire : la décision doit être fondée sur un **critère objectif et matériellement vérifiable**.
- De plus, il ne doit pas y avoir d'inégalité de traitement entre salariés placés exactement dans la même situation, c'est-à-dire des salariés qui occupent un poste avec les mêmes contraintes vis-à-vis de l'activité partielle.

# Entreprises bénéficiaires - fermeture totale ou partielle

- La baisse d'activité peut prendre la forme d'une **fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement**, pendant laquelle les salariés sont en inactivité totale.
- **Effets :**
  - Suspension totale du contrat de travail – l'employeur indemnise les heures non travaillées en dessous de la durée légale du travail.
  - Les salariés perçoivent une indemnité correspondant au minimum à 70% de la rémunération antérieure brute (cas général).
  - L'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'UNEDIC dans le cadre de l'indemnisation des heures non travaillées.

# Entreprises bénéficiaires - fermeture totale ou partielle

- L'établissement ou le service dans lequel les salariés travaillent doit fermer au moins une demi-journée.
- **Par fermeture de l'établissement**, il faut entendre l'arrêt total de l'activité :
  - d'un établissement ou partie d'établissement ;
  - d'une unité de production ;
  - d'un service ;
  - d'un atelier ;
  - d'une équipe chargée de la réalisation d'un projet, notamment en matière de prestations intellectuelles.

## Salariés concernés

- En principe, **tout salarié possédant un contrat de travail** est susceptible de bénéficier de l'activité partielle – **Aucune condition d'ancienneté** n'est fixée par la loi.
- Sont exclus du bénéfice de l'activité partielle :
  - les salariés d'une entreprise affectée par un **conflit collectif**
  - **les salariés en forfait en heures ou en jours** sur l'année lorsque l'activité partielle est demandée pour une réduction de l'horaire pratiqué dans l'établissement (et pas en cas de fermeture) ;
    - Le projet de décret prévoit de supprimer cette condition en raison de l'épidémie actuelle.
  - **les intérimaires** sauf si l'établissement dans lequel ces salariés intérimaires ont été détachés a lui-même placé ses propres salariés en activité partielle.

## Salariés concernés

- Sont jugés incompatibles avec l'activité partielle :
  - les salariés faisant l'objet d'un licenciement économique
  - **les gérants de société et les mandataires sociaux**
  - les VRP
  - les salariés possédant un contrat de travail de droit français travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers
- Compte tenu de la crise exceptionnelle, une demande pourrait être adressée à la DIRECCTE pour ces hypothèses. Une décision de refus ou de prise en charge vous sera alors communiquée.

## Salariés concernés

- **Pour les salariés dont le contrat de travail est déjà suspendu**, Muriel Pénicaud a annoncé qu'ils ne devaient pas être comptabilisés dans les effectifs susceptibles de bénéficier du dispositif de chômage partiel.
  - Nous attendons une confirmation sur ce point. En tout état de cause il faut surveiller la date probable de fin de la suspension.

## Durée de l'activité partielle

- L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée **maximum de 6 mois**, renouvelable sous conditions.
  - Le projet de décret actuellement en cours d'examen prévoit d'augmenter la durée à 12 mois.
- Le renouvellement peut être demandé sous conditions.
  - **Nous recommandons, à l'instar de certaines DIRECCTE, de prévoir une date de fin du dispositif au 30 juin 2020 pour éviter toute demande de renouvellement.**

# Démarches pour mettre en place l'activité partielle



- La mise en œuvre du dispositif nécessite la réalisation de certaines formalités :
  - Information des salariés
  - Consultation du CSE
  - Déclaration et demande d'autorisation auprès de la DIRECCTE
- **Il est recommandé de faire une demande la plus large possible pour anticiper une dégradation de la situation.**
  - En principe, aucune demande modificative / rectificative n'est prévue en cas de mauvaise évaluation de la situation.
  - Tous les salariés sont donc à inclure dans le nombre global de salariés susceptibles d'être soumis au dispositif.
  - La demande d'activité partielle devrait être faite jusqu'au 30 juin 2020 (préconisation des DIRECCTES).
  - Une régularisation en fin de mois sera destinée à faire état des heures chômées ouvrant effectivement droit à une indemnisation.

## Information des Représentants du personnel

- En principe, l'employeur qui envisage de recourir à l'activité partielle doit préalablement **informer et consulter le CSE**, s'il existe.
- En l'absence de CSE, **l'employeur doit informer par écrit et individuellement, chaque salarié** : il doit préciser la durée prévisionnelle de l'activité partielle ainsi que le nombre de salariés concernés.
- Cet avis accompagnera la demande d'autorisation d'activité partielle.

## Information des Représentants du personnel

- Le projet de décret simplifiant les procédures d'activité partielle permettrait aux employeurs de ne plus consulter le CSE en amont.
- Les employeurs devraient ainsi préciser, dans leur demande d'activité partielle, la date prévue de consultation du CSE.
- Dans ce cas, l'employeur aurait 2 mois à compter de la demande pour adresser l'avis rendu par le CSE.



A date, cette disposition n'est pas applicable.

# Demande d'autorisation à la DIRECCTE

- Avant la mise en œuvre de l'activité partielle, il convient d'adresser à la DIRECCTE **une demande préalable d'autorisation d'activité partielle**.
  - Désormais, les demandes d'activité partielle doivent obligatoirement être effectuées en ligne : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>
- Cette demande doit préciser :
  - les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
  - la période prévisible de sous-activité ;
  - le nombre de salariés concernés ;
  - l'évaluation du nombre total d'heures demandées pour la période prévisionnelle d'activité partielle.
- Elle doit être accompagnée de l'avis du CSE ou du procès-verbal de carence, s'il existe.

# Demande d'autorisation à la DIRECCTE

- En principe, la décision de la DIRECCTE est notifiée à l'employeur dans un délai de 15 jours.
  - Compte tenu des circonstances, le Gouvernement a donné instruction à l'Administration de traiter prioritairement les demandes liées au Coronavirus dans un délai de **48 heures**.
- Il est possible de suivre l'état d'avancement de l'instruction du dossier en ligne sur l'espace dédié créé au moment de la saisine de la demande.

# Demande d'autorisation à la DIRECCTE

- En principe, une fois l'autorisation administrative obtenue, il est possible d'appliquer la mesure d'activité partielle.
- Toutefois, le site internet fait face à un afflux exceptionnel qui conduit à rendre le site inaccessible pour de nombreuses entreprises. Par ailleurs, dans le contexte actuel, il n'est pas possible d'anticiper les demandes d'activité partielle.
- Les employeurs ont donc été autorisés à placer leur salarié en activité partielle avant qu'une demande ne soit déposée par l'entreprise.
  - Les entreprises auront un **délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif.**
  - Cet allongement devrait être acté par décret.

# Demande d'autorisation à la DIRECCTE

- Si la demande d'activité partielle devait être refusée, il peut être envisagé le recours :
  - aux congés payés. Cette solution implique qu'ils aient des congés à solder. Par ailleurs, s'il n'est pas possible de respecter le délai de prévenance d'un mois avant la suspension de l'activité, il conviendra d'obtenir l'accord des salariés ;
  - à divers jours de repos à solder (RTT, repos compensateurs obligatoires, CET....)
- **Muriel Pénicaud indiquait le 18 mars au soir que les dispositions relatives à la prise des congés payés et des jours de repos / RTT seraient assouplies pour permettre aux employeurs d'imposer plus facilement la prise de jours en période exceptionnelle.**

# Information individuelle des salariés

- Le salarié concerné est tenu de respecter les nouveaux horaires de travail.



**Les salariés protégés doivent donner leur accord écrit.**

- **Le nouvel horaire doit être affiché dans l'entreprise.** Une copie doit être adressée pour information à l'Inspecteur du Travail.
  - **Les salariés doivent être informés individuellement** des mesures les concernant.
- **Nous vous recommandons un email collectif explicitant les mesures prises. Nous pouvons vous fournir des modèles à adapter.**

A large red circular graphic is positioned on the left side of the slide, partially overlapping the text.

# Indemnisation des salariés

- L'indemnisation de l'activité partielle est fondée sur un double mécanisme :
  - d'une part, « l'indemnité d'activité partielle » est versée par l'employeur au salarié ;
  - d'autre part, l'aide de l'Etat et de l'UNEDIC, nommée « allocation d'activité partielle » est versée à l'employeur.
- **C'est donc à l'employeur d'avancer l'indemnisation des salariés.**
- **Les difficultés de trésorerie pourront en partie être compensées par une demande de report de paiement des charges dues au 15 mars et ultérieurement (cf. notre présentation du 16 mars).**

# Nombre d'heures indemnisables

- Chaque salarié peut être indemnisé **1.000 heures par an**.
- Cette période ne s'apprécie pas par année civile mais à compter du premier jour de la demande d'autorisation.
- **Il convient de faire figurer sur les bulletins de paie : le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées.**

# Indemnisation des salariés en activité partielle

- Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur à l'échéance habituelle de la paie, correspondant à **70% de sa rémunération brute horaire** ou à 100 % de la rémunération nette horaire s'il est en formation pendant les heures chômées.
  - **Ce taux horaire ne peut pas être inférieur à 8,03 euros.**
  - **Pour les salariés rémunérés au SMIC, l'indemnisation sera de 100% - le Décret est en attente.**
- A venir : le taux de l'indemnité de l'activité partielle devait être pris en charge par l'Etat dans la limite de 4,5 SMIC. **Le décret est toujours en attente et le Gouvernement a annoncé le 18 mars qu'un dé plafonnement pourrait être mis en place.**



Attention, certaines **Conventions Collectives** prévoient des dispositions d'indemnisation dérogatoires (Par exemple la CCN SYNTEC).

# Indemnisation des salariés en activité partielle

- **Les heures supplémentaires structurelles ne sont pas indemnisées** au titre de l'activité partielle par l'allocation spécifique.
- **Quid du paiement par l'employeur de ces heures supplémentaires ?** la suspension du contrat de travail impliquerait, selon nous, l'absence d'obligation de verser la rémunération afférente aux heures supplémentaires habituellement réalisées dans le cadre de l'aménagement du temps de travail contractuel.
- Toutefois le risque de contestation ne peut pas être exclu en l'absence de décision claire sur le sujet.
- Par ailleurs, tout employeur qui se serait expressément engagé, par un accord collectif par exemple, à maintenir la rémunération en cas d'activité partielle, devrait les rémunérer.

# Indemnisation des salariés en activité partielle

- **Activité partielle pour les salariés soumis à la durée légale de travail ou une durée inférieure à la durée légale**

Exemple 1 : un salarié travaille 35 heures par semaine. Au cours de la semaine en raison de la mise en activité partielle de son établissement, il travaille 20 heures au lieu de 35 heures.

Formule	
	<b><u>Durée légale hebdomadaire<sup>2</sup>, ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée</u></b> - <b>Durée Réalisée</b>
Nombre d'heures à indemniser	35-20 = 15 h. à indemniser

Exemple 2 : un salarié travaille 32 heures par semaine. Au cours de la semaine en raison de la mise en activité partielle de son établissement, il travaille 20 heures au lieu de 32 heures.

Formule	
	<b><u>Durée légale hebdomadaire, ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée</u></b> - <b>Durée Réalisée</b>
Nombre d'heures à indemniser	32-20 = 12 h. à indemniser

# Indemnisation des salariés en activité partielle

- **Activité partielle pour les salariés soumis à un forfait mensuel en heures**

<p><u>Formule de calcul</u></p> <p><b>Durée légale mensuelle ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée</b></p> <p style="text-align: center;">-</p> <p><b>Durée réalisée</b></p>
---

Exemple : un salarié est au forfait mensuel de 169 heures. Au cours du mois, il ne travaille que 150 heures, du fait de la mise en activité partielle de son établissement.

Formule	
	<p><u>Durée légale mensuelle</u> ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée</p> <p style="text-align: center;">-</p> <p><b>Durée réalisée</b></p>
Nombre d'heures à indemniser	<p>151,67 - 150 = 1,67 h. (eq. à 1h et 40 min.) à indemniser</p>

Nota : Les 17,33 heures (169-151,67) chômées au dessus de la durée légale mensuelle sont considérées comme chômées mais n'ouvrent pas le droit au versement de l'allocation d'activité partielle, ni à l'indemnisation du salarié par l'employeur.

# Base de calcul de l'indemnisation des salariés en activité partielle

- L'assiette de calcul de l'indemnité d'activité partielle est constituée des mêmes éléments de salaire que ceux pris en compte pour la fixation du montant des indemnités légales de congés payés.
- L'assiette comprend donc toutes les primes rémunérant le travail personnel du salarié, ainsi que les indemnités de congés payés (pris) et les majorations pour heures supplémentaires perçues par le salarié au cours de la période de référence d'acquisition des congés payés.

# Régimes social et fiscal de l'indemnité d'activité partielle

- Les indemnités versées aux salariés ne sont pas considérées comme des salaires, mais comme un revenu de remplacement.
  - Elles sont donc :
    - exonérées de charges sociales salariales et patronales, de forfait social ;
    - exonérées de taxe sur les salaires ;
    - soumises à CSG-CRDS (sauf pour les faibles revenus)
  - Elles sont toutefois soumises à impôt sur le revenu.
- **La question reste ouverte pour les indemnités complémentaires conventionnelles type SYNTEC.**

# Demande de remboursement de l'allocation

- Pour se faire rembourser les indemnités versées aux salariés en activité partielle, l'employeur doit adresser une demande d'indemnisation en ligne au titre de l'allocation d'activité partielle tous les mois.
- Cette demande comporte :
  - des informations relatives à l'identité de l'employeur ;
  - la liste nominative des salariés concernés ainsi que le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;
  - les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié.
- Elle est obligatoirement adressée par voie dématérialisée sur le site :  
<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>