

Covid-19

Comprendre l'activité partielle

Fiche pratique n°2 – mise à jour au 27 mars 2020 (V3)

Cette note d'information précise les règles applicables aux demandes d'indemnisation déposées au titre des heures chômées à compter du 1^{er} mars 2020.

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

Un nouveau texte applicable

- Le Décret du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle vient d'être publié au Journal Officiel du 26 mars 2020.
- Les dispositions du Décret s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées ou renouvelées à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret, au titre du placement en position d'activité partielle de salariés depuis le 1^{er} mars 2020.

Une nouvelle communication du Gouvernement

- Le Gouvernement a rappelé, via un communiqué du 25 mars 2020, que **le recours au dispositif doit être exceptionnel et justifié**.
- A ce titre, les DIRECCTEs rappellent qu'une vérification de toutes les demandes sera opérée afin de contrôler la cohérence des informations fournies.
 - Si le nombre d'heures semble fortement sous-estimé, elles pourront invalider la demande pour permettre une correction.
- **Rappel** : Toute fraude à l'activité partielle est susceptible d'entraîner des sanctions pénales et administratives.

Un dernier texte à venir

- **Quelques questions** restent encore en suspens :
 - Bénéficiaires (indépendants, assistants maternels / salariés à domicile,
 - Régime social de l'indemnité complémentaire
 - Modalités pratiques de l'écrêtement à réaliser au regard du prélèvement de la CSG/CRDS en cas d'allocation inférieure au SMIC horaire net
 - Etc.
- **Une Ordonnance** permettant de clarifier ces sujets devrait paraître dans les prochains jours.
- **Nous vous tiendrons informés de la parution de ce texte dès que nous en avons connaissance.**

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

- Travailleurs indépendants : non éligibles.
 - A date, il est prévu une indemnisation de 1.500 euros pour les indépendants dont l'activité serait impactée par le Coronavirus, sous réserve de certaines conditions.
 - Pour les autoentrepreneurs, il est possible de demander un report du paiement de l'impôt issu de l'activité.
- Employés à domicile / assistantes maternelles : un dispositif équivalent.
 - Les salariés à domicile et les assistantes maternelles qui ne peuvent pas travailler en raison de l'épidémie seraient indemnisés à hauteur de 80 % de leur salaire.
 - Le formulaire d'indemnisation exceptionnelle pour déclarer les heures prévues et non travaillées serait disponible le lundi 30 mars. L'ouverture de la période déclarative serait reportée à cette date.
 - Attention cependant, ce dispositif n'a pas encore été confirmé par décret à cette heure, ni ses modalités précises.

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.
 - **les salariés en forfait en heures ou en jours** sur l'année peuvent désormais bénéficier du dispositif pour les 2 volets (fermeture temporaire et réduction d'horaire).
- Sont exclus du bénéfice de l'activité partielle :
 - Les salariés licenciés pour motif économique
 - Les salariés d'une entreprise affectée par un **conflit collectif**
 - **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 12 mois**, renouvelable sous conditions.
- 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 Décret du 25 mars 2020 permet aux employeurs de ne plus consulter le CSE en amont.
- Les employeurs doivent ainsi préciser, dans leur demande d'activité partielle, la date prévue de consultation du CSE.
- Ils ont **2 mois à compter de la demande** pour adresser l'avis rendu par le CSE à l'Administration.

Demande d'autorisation à la DIRECCTE

- Par principe, 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 demande d'autorisation doit être préalable.
- Toutefois, **le site Internet fait face à un afflux exceptionnel** qui conduit à rendre le site inaccessible pour de nombreuses entreprises. Dans le contexte actuel, il n'est pas toujours 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 ont désormais un **délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif** à compter du jour où les salariés ont été placés en activité partielle.

Demande d'autorisation à la DIRECCTE



- **Lors du choix du motif du recours**, il conviendra de choisir « Autres circonstances exceptionnelles » et d'indiquer que le motif est l'épidémie de Coronavirus.
- Le formulaire demande de « **Préciser les circonstances et les motifs de la mise en activité partielle de votre établissement** ».
- Il conviendra de spécifier **les raisons ayant conduit à l'arrêt temporaire de l'activité en précisant l'ampleur des difficultés au moment de la demande** (approvisionnement difficile ou impossible, difficultés d'accès...) **et l'impact sur l'emploi** (arrêt complet pour l'ensemble du personnel, pour une partie des activités, etc.).
 - Vous pourrez par exemple inscrire que l'épidémie et les mesures prises par le Gouvernement ont entraîné (i) une fermeture de l'entreprise et (ii) une impossibilité de recourir au télétravail compte tenu des fonctions ou des difficultés d'approvisionnement en raison de la fermeture des entreprises avec lesquelles vous avez conclu des contrats de prestation, ou encore (i) une réduction d'activité en raison de (ii) l'annulation de commandes, le report de certains projets, etc.

Demande d'autorisation à la DIRECCTE



- L'entreprise doit justifier des motifs de recours à ce dispositif (difficultés d'approvisionnement, nombre de salariés absents trop important pour assurer le fonctionnement de l'entreprise, baisse de fréquentation résultant du comportement des consommateurs...) et non se contenter de se prévaloir de la situation de crise sanitaire. A défaut, elle risque de se voir opposer un refus d'autorisation de recours à l'activité partielle.
- L'idéal, compte tenu de nos dernières informations est de préparer un dossier le plus solide possible avec par exemple des emails de clients, des courriers, etc. afin de montrer que votre demande sur des éléments concrets et éventuellement une projection de la baisse d'activité au niveau chiffré. Il est par ailleurs conseillé aux entreprises qui ont des cas particuliers (CDD s'arrêtant avant l'échéance de la demande, temps partiels, évolution de l'activité envisagée sur la période...) de le préciser dans un document explicatif joint dans l'espace documentaire.

Demande d'autorisation à la DIRECCTE

- Il serait également opportun d'expliquer (i) l'activité de l'entreprise par une note rapide à insérer dans la plateforme et (ii) sa situation au niveau financier, si cette information est pertinente.
- Nous nous tenons à votre disposition pour vous aider à préparer vos dossiers.

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**.
 - L'absence de réponse sous 48 heures vaut décision d'accord. Cette disposition n'est applicable que jusqu'au 31 décembre 2020.
- 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.

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 en principe 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.**

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 nets.**
 - **Pour les salariés rémunérés au SMIC, l'indemnisation sera de 100%.**
- Le taux de l'indemnité de l'activité partielle est pris en charge par l'Etat dans la limite de 4,5 SMIC brut – sur le montant légal prévu par les textes.



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.
 - Sources : Arrêt du 28 octobre 2008 + Circulaire du 12 juillet 2013
 - Toutefois le risque de contestation ne peut pas être exclu en l'absence de décision claire et récente sur le sujet.
- **Exception** : 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	
	<u>Durée légale hebdomadaire², ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée</u> - Durée Réalisée
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	
	<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> - Durée Réalisée
Nombre d'heures à indemniser	32-20 = 12 h. à indemniser

Indemnisation des salariés en activité partielle

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

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

Exemple : un salarié travaille 39 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 39 heures.

Formule	
	<p><u>Durée légale hebdomadaire</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>Durée réalisée</p>
Nombre d'heures à indemniser	35-20 = 15 h. à indemniser

Nota : Les 4 heures chômées comprises entre la 36^{ème} et la 39^{ème} heure 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.

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>Durée légale mensuelle 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>Durée réalisée</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>Durée réalisée</p>
Nombre d'heures à indemniser	151,67 - 150 = 1,67 h. (eq. à 1h et 40 min.) à indemniser

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 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, 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/>

Nous
contacter

Axel Avocats

30 Rue Cambacérès - 75008 Paris

Standard : 01 84 25 20 21

contact@axel-avocats.com

www.axel-avocats.com

Anne Leleu-Eté

Avocat Associé

Mobile : 06 80 06 32 58

anne.leleu@axel-avocats.com

Solenne André

Juriste Droit Social

solenne.andre@axel-avocats.com