**DAS n°54**

**du 19 mars 2020**

**Le recours à l’activité partielle pendant la pandémie de Coronavirus : de nouvelles précisions apportées !**

Suite aux annonces faites par le Président de la République le 16 mars 2020, la FFB Grand Paris encourage ses adhérents à interrompre leurs activités non urgentes afin de préserver la santé et la sécurité des salariés et lutter contre la propagation du virus.

Dans ce contexte, après avoir mis en place toutes les mesures possibles pour maintenir leur activité, dont notamment la mise en télétravail obligatoire des salariés dont les postes le permettent, les entreprises contraintes de réduire ou suspendre leur activité pourront recourir à l’activité partielle (aussi appelée chômage partiel).

**NOUVELLES INFORMATIONS :** le Gouvernement a annoncé la révision et la simplification du recours à l’activité partielle, nous sommes en attente de la parution du décret. Ces nouvelles annonces sont les suivantes :

* Le site [**https://activitepartielle.emploi.gouv.fr**](https://activitepartielle.emploi.gouv.fr)rencontre des difficultés liées à sa saturation. Face à ces problématiques techniques le Ministère du travail a annoncé que **les** **entreprises disposaient d’un délai de 30 jours pour déposer leur demande d’autorisation de recours au chômage partiel (avec effet rétroactif).**
* Du fait de l’urgence actuelle de la situation, **le délai de traitement des demandes d’activité partielle est de 48 heures[[1]](#footnote-1)** et non plus 15 jours après dépôt du dossier en ligne.
* La possibilité pour l’entreprise d’adresser **une seule demande** préalable d’autorisation d’activité partielle lorsque la demande concerne **plusieurs établissements**.
* La demande de chômage partiel doit être accompagnée de l’avis du CSE[[2]](#footnote-2) pour les entreprises concernées, toutefois l’urgence et l’absence de certains salariés ne permettent pas toujours de mener à bien cette consultation. **Ainsi le recours à l’activité partielle serait possible sans attendre la fin de la consultation du CSE, la demande devra simplement préciser la date envisagée de la consultation qui devra être programmée dans les deux mois suivant la demande**.
* L’autorisation d'activité partielle pourra être accordée **pour une durée maximum de douze mois (contre six mois précédemment).**
* Le montant de l’indemnité versée par l’employeur aux salariés en chômage partiel est de **70%[[3]](#footnote-3) du salaire brut de l’intéressé**.

Le taux horaire de l’indemnité versée au salarié ne pourra pas être inférieur à **8,03 euros net** (respect du SMIC) et ne pourra pas dépasser au total **4,5 fois le taux horaire du SMIC**.

* Le remboursement fait à l’employeur par les services de l’Etat est porté **à 100% de l’indemnité versée au salarié.** Autrement dit, le taux horaire de l’allocation d’activité partielle versée à l’employeur par l’Etat serait égal à 70% de la rémunération brute dans la limite de 4,5 fois[[4]](#footnote-4) le SMIC.

**Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur le jour de la publication du décret et concerneront toutes les demandes d’indemnisation adressées par les employeurs au titre des heures chômées depuis le 1er mars 2020.**

Néanmoins, dans l’attente d’obtenir ces informations, vous trouverez ci-après les règles actuellement applicables relatives à l’activité partielle.

Une entreprise peut recourir à l’activité partielle pour ses salariés du fait de :

* la contamination par le Coronavirus, la mise en quarantaine et l’absence de salariés indispensables à la continuité de l’entreprise (rendant ainsi impossible la poursuite de l’activité dans des conditions d’organisation et de sécurité raisonnables) ;
* la limitation des déplacements décidée par les pouvoirs publics pour ne pas aggraver l’épidémie ;
* la suspension des transports en commun empêchant les salariés de se rendre sur leur lieu de travail ;
* la baisse d’activité entraînant des difficultés d’approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l’annulation de commandes du fait de l’épidémie.

**Qu’est-ce que l’activité partielle ?**

L'activité partielle permet aux employeurs qui font face à des difficultés du fait de la pandémie, les contraignant à réduire temporairement l’activité de l’entreprise, de diminuer le temps de travail du personnel ou de fermer temporairement l’entreprise. Les contrats de travail des salariés concernés sont alors suspendus et les heures chômées sont indemnisées sous certaines conditions.

Cette baisse d’activitépeut prendre deux formes différentes :

* Une réduction de la durée hebdomadaire du temps de travail en dessous de la durée légale hebdomadaire, ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective conventionnelle appliquée à l'établissement.
* Une fermeture temporaire de tout ou partie de l'entreprise, pendant laquelle les salariés sont en inactivité totale. Pour rappel, il faut entendre par la notion de « **fermeture d’entreprise »** 🡪 *l’arrêt total de l’activité d’un établissement ou partie d’un établissement, d’une unité de production, d’un service, d’un atelier, ou d’une équipe chargée de la réalisation d’un projet.*

Ces heures chômées ouvrent droit au versement d’une allocation d'activité partielle dans la limite de 1 000 heures par an et par salarié[[5]](#footnote-5).

**Quels sont les salariés concernés ?**

**Tous les salariés** sous contrat de travail ont vocation à bénéficier de l’indemnisation de l’activité partielle (CDD, CDI, temps plein, temps partiel, apprentis, etc.). Un salarié ne peut pas refuser sa mise en activité partielle.

Les salariés peuvent être placés en activité partielle individuellement et alternativement pour permettre à l’entreprise la mise en place d'un système roulement pour assurer la continuité du service ou de la production.

**Cas des salariés au forfait :** Les salariés sous convention de forfait heures ou jours sont normalement exclus du dispositif de réduction de durée du temps de travail et ne sont que concernés par la fermeture de tout ou partie de l’entreprise*(exemple : au minimum dés fermeture pour la demi-journée).*

**Mais un décret sera publié prochainement pour ouvrir le droit à ces salariés à l’activité partielle en cas de réduction de l’horaire de travail.**

**Cas des gérants de sociétés et des mandataires sociaux :** L’administration a précisé qu’une solution d’indemnisation serait présentée dans les prochains jours pour les travailleurs indépendants.

**En pratique, quelles sont les formalités internes à réaliser par l’entreprise ?**

#### Au préalable l’employeur qui envisage de recourir à l’activité partielle doit consulter le CSE (s’il en dispose et s’il est mesure de tenir cette consultation au vu de la situation actuelle et de l’absence des salariés) et informer les salariés du projet de recours à l’activité partielle par remise en main propre d’une note écrite ou l’envoi d’un courrier, **vous trouverez en dernière page cette circulaire un modèle de courrier d’information.**

#### Les demandes d’autorisation et d’indemnisation sont intégralement dématérialisées et s’effectuent sur le site internet sécurisé dédié, voici les étapes à suivre :

* **Etape 1 : Création d’identifiant**

#### Rendez-vous sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> pour effectuer la création de votre compte en ligne. Vous recevrez sous 48h votre identifiant et votre mot de passe. **Le site dédié étant actuellement saturé au vu du nombre de demande, vous avez 30 jours après le début de la période demandée pour effectuer cette démarche.**

* **Etape 2 : Demande d’autorisation**

Connectez-vous sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> pour créer votre dossier de demande d’autorisation au recours au chômage partiel, puis l'envoyer à la DIRECCTE du siège de l’entreprise via [emploi.gouv.fr](http://emploi.gouv.fr/). Vous pourrez maintenant adresser une seule demande préalable d’autorisation d’activité partielle lorsque la demande concerne plusieurs établissements (décret en cours de parution).

La demande précise :

* les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
* la période prévisible de sous-activité ;
* le nombre de salariés concernés et le nombre d’heures de chômage partiel pour chaque salarié (pour rappel un maximum de 1000 h/an et par salarié est fixé) ;
* le cas échéant, l’avis rendu par le CSE **(exceptionnellement le recours à l’activité partielle serait possible sans attendre la fin de la consultation du CSE, le projet de décret prévoit la possibilité d’indiquer la date prévue pour la consultation du CSE, qui doit intervenir dans un délai de 2 mois suivant la demande) ;**
* éventuellement, les engagements de l’entreprise (lorsque l’entreprise a déjà bénéficié de l’activité partielle au cours des 36 derniers mois), ces engagements portent sur :
	+ des actions de formation pour les salariés en activité partielle ;
	+ des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;
	+ des actions visant à rétablir la situation économique de l’entreprise ;
	+ le maintien dans l’emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période autorisée de recours à l’activité partielle.

**A noter :** l'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de
6 mois mais un décret prochainement publié va porter cette durée à 12 mois si cela est justifié.

#### **Etape 3 : Réponse de la DIRECCTE**

Recevez la réponse de la DIRECCTE sous 48h. Si ce délai est dépassé, il est probable que ce soit du fait de l’engorgement du site.

Une fois que la décision lui a été notifiée, l’employeur informe le CSE (si l’entreprise en dispose et si cela est possible au vu de la situation actuelle).

#### **Etape 4 : Demande de remboursement de l’allocation versée aux salariés**

Après validation de la DIRECCTE, vous devrez **renseigner mensuellement** sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> les relevés de temps pour chacun des salariés concernés par le chômage partiel afin d’obtenir un remboursement de l’Agence de Service de Paiement de l’Etat (ASP).

Cette demande d’indemnisation doit être effectuée dans un délai d’un an suivant le terme de la période couverte par l’autorisation de recours à l’activité partielle. La demande comporte :

* les 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.

Après vérification de la demande, **l’ASP verse mensuellement à l’entreprise** l’allocation d’activité partielle pour les heures chômées et les salariés devant être indemnisés (l’entreprise doit établir les demandes d’indemnisation sur le site tous les mois) :

* Si la demande de remboursement est faite avant le 15 du mois, elle perçoit le remboursement à la fin du mois courant.
* Si la demande est faite après le 15 du mois, le remboursement sera effectué le mois suivant selon les informations du Gouvernement (sous réserve des difficultés résultant d’un engorgement des services de l’ASP).

Si l’entreprise n’a pas utilisé toutes les heures accordées, elle en informe la DIRECCTE sur le site.

**Quelle est le montant de l’indemnité versée à l’entreprise par l’ASP ?**

Pour chaque heure d'interruption de travail, les employeurs perçoivent en principe une allocation publique fixée par la loi à :

* 7,74€/heure pour les entreprises jusqu'à 250 salariés ;
* 7,23€/heure pour les entreprises de plus de 250 salariés.

**NOUVEAUTE : un projet de décret prévoit que le montant de l’indemnité versée par l’employeur aux salariés en chômage partiel est de 70%[[6]](#footnote-6) du salaire brut de l’intéressé. Le taux horaire de l’indemnité versée au salarié ne pourra pas être inférieure à 8,03 euros net (respect du SMIC) et ne pourra pas dépasser au total 4,5 fois le taux horaire du SMIC.**

**Quel est le montant de l’indemnité versée aux salariés ?**

La perte de rémunération imputable à la baisse d'activité est compensée par une indemnisation horaire versée est égale à 70 % de la rémunération brute[[7]](#footnote-7) du salarié. Si le salarié en activité partielle suit une formation, l’indemnité horaire est de 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

**Attention :** les employeurs ont l’obligation de garantir aux salariés touchés par une réduction d’horaire une **rémunération mensuelle minimale, le salarié qui perçoit 70% de son salaire devra au minimum toucher le SMIC**. Pour rappel : le SMIC au 1er janvier 2020 est de 10,15 € brut de l’heure pour 35 heures hebdomadaires, soit 1 539,45 € pour 151,67 heures.

Cette indemnisation n'intervient que pour les heures de travail non effectuées et qui sont normalement travaillée pendant la période de chômage partiel, dans la limite **de 35 heures semaine,** ou moins si la durée collective de travail de l'entreprise ou de la durée stipulée au contrat est inférieure à 35 heures. **Les heures supplémentaires habituellement faites par les salariés ne donnent pas lieu à indemnisation au titre de l’activité partielle ni à rémunération.**

*Exemple d’un salarié au 35 heures/semaine dont le salaire brut mensuel est de 2 000 euros et le nombre d’heures indemnisées au titre de la mise au chômage partiel est de 40 heures pour le mois de mars :*

***Taux horaire de la rémunération du salarié :*** *2 000 € / 151.67 heures = 13,19 €*

***Montant de l’indemnité horaire chômage partiel :*** *70% x 13,19 € = 9,23 €*

***Le salarié perçoit pour 40 heures chômées :*** *40 heures x 9,23 € = 369,20 €*

L’indemnité d’activité partielle est due par l’employeur, qui la verse mensuellement au salarié à la date normale de la paie et indique sur le bulletin de paie le nombre d'heures indemnisées, le taux appliqué et les sommes versées au titre de la période considérée.

Les heures chômées sont prises en compte pour le calcul des droits à congés payés.

**Quel est l’impact de la suspension du contrat de travail sur le salarié ?**

Du fait de l'activité partielle, pendant les heures chômées, en raison de la suspension du contrat de travail, le salarié pourra occuper un autre emploi. Le cumul d'emploi devra être réalisé dans le respect des principes de loyauté et de non-concurrence, ce qui implique que le salarié ne doit pas travailler pour le compte d'un autre employeur concurrent ou pour son propre compte de manière concurrente à son employeur.

Le salarié doit informer son employeur de sa décision d'exercer une activité professionnelle chez un autre employeur pendant la suspension de son contrat de travail en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail.

**Quel est le régime social et fiscal des allocations d'activité partielle****?**

En tant que revenu de remplacement, les allocations d'activité partielle versées aux salariés n'ont pas le caractère de rémunération, et sont par conséquent exonérées de cotisations sociales. Elles sont en revanche assujetties à la CSG et à la CRDS au taux de 6,7% qui s'applique sur 98,25% de l'allocation versée aux salariés compte tenu de l'application d'un abattement de 1,75% pour frais professionnels.

**L’entreprise peut-elle demander à un salarié en activité partielle de faire un dépannage urgent ?**

En principe, en période d’activité partielle le contrat de travail est suspendu. Selon l’administration, le salarié ne devrait donc pas être à la disposition de l’employeur.

Néanmoins, au vu de l’exceptionnalité de la situation actuelle, faire appel à un salarié pour un travail d’urgence à réaliser n’est pas, incompatible avec une mesure d’activité partielle. Il faudra bien sûr que l’entreprise prennent toutes les mesures sanitaires possibles.

En tout état de cause, le salarié devra être rémunéré normalement sur la journée ou demi-journée d’intervention. Aucune mesure de sanction ne pourra être prise contre le salarié qui refuse d’intervenir.

Contact : Conseil en droit social, Danaé Menard, 01 40 55 11 10 - 06 78 46 41 30

**MODELE COURRIER D’INFORMATION SALARIE SUR LA MISE EN ACTIVITE PARTIELLE**

*A l’attention de,*

*Date, Lieu*

*Madame, Monsieur,*

*Dans le cadre de la situation sanitaire liée au virus COVID 19, l’entreprise (à compléter) se voit contrainte de placer l’ensemble du personnel en activité partielle totale à compter du (préciser date) 2020 et ce jusqu’au (préciser date prévisible) 2020.*

*Aussi, l’activité de l’entreprise et par voie de conséquence celle de tous ses salariés sera interrompue.*

*Durant cette période, pour compenser votre perte de rémunération du fait de la cessation d‘activité, vous serez indemnisés dans les conditions prévues par la législation en vigueur, soit à hauteur de 70% de votre rémunération actuelle (et dans le respect du minimum de 10,15 euros brut par heure conformément au SMIC en vigueur).*

*Nous nous tenons à votre disposition pour tout renseignement complémentaire et vous tiendrons informés de la reprise d’activité si l’activité partielle venait à être prolongée.*

 *Signature entreprise*

1. Au vu de la saturation actuelle du site, ce délai peut être dépassé. [↑](#footnote-ref-1)
2. Comité Social et Economique mis en place dans les entreprises d’au moins 11 salariés. [↑](#footnote-ref-2)
3. Certaines communications avaient pu laisser entendre qu’il serait porté à 100% du salaire, ce n’est pas le cas.  [↑](#footnote-ref-3)
4. Soit 6 927,39 euros brut. [↑](#footnote-ref-4)
5. Cette période d'un an s'apprécie par année civile. [↑](#footnote-ref-5)
6. Certaines communications avaient pu laisser entendre qu’il serait porté à 100% du salaire, ce n’est pas le cas.  [↑](#footnote-ref-6)
7. En paie : la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés suivant la règle du maintien de salaire [↑](#footnote-ref-7)