

ACTIVITE PARTIELLE & COVID-19

<p><u>Motifs de recours</u></p>	<p>Aux termes de l'article R.5122-1, « <i>L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants : [...] 5° Toute autre circonstance de caractère exceptionnel ».</i></p> <p><u>Les motifs de recours admis par l'administration dans le cadre du COVID-19 sont notamment les suivants :</u></p> <ul style="list-style-type: none">▫ Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise = Les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus ou sont placés en quarantaine, rendant ainsi impossible la poursuite de l'activité.▫ Interruption temporaire des activités non essentielles = Les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie.▫ Les transports en communs sont suspendus par décision administrative empêchant les salariés de se rendre sur leur lieu de travail.▫ L'épidémie entraîne une baisse d'activité entraînant des difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes, <i>etc.</i> <p>Un communiqué du Ministère du travail du 15 mars 2020 confirme que toutes les entreprises concernées par les arrêtés de fermeture des 14 et 15 mars 2020 sont éligibles à l'activité partielle, dès la date de rédaction dudit communiqué.</p>
<p><u>Modalités de mise en œuvre</u></p>	<p>Classiquement, la <u>baisse temporaire d'activité</u> peut prendre <u>2 formes</u> :</p> <ul style="list-style-type: none">▫ Réduction du temps de travail en-dessous de la durée légale hebdomadaire. En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en chômage partiel individuellement ou alternativement afin de pouvoir autoriser la mise en place d'un système de « roulement » par unité de production, atelier, services, <i>etc.</i>▫ Fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement pendant laquelle les salariés sont en inactivité totale, quel que soit le nombre de jours de fermeture, dans la limite des contingents annuels indemnisables (1.000 heures par an et par salarié, à compter du 1^{er} jour de la période d'indemnisation).

<u>Bénéficiaires</u>	Entreprises concernées	Établissements soumis au Code du travail et qui entretiennent avec leurs salariés des relations contractuelles soumises aux dispositions du Code du travail .
	Salariés concernés	<p>Tout salarié possédant un contrat de travail <u>de droit français</u>, à temps plein ou à temps partiel.</p> <p>Bénéficiaire de l'activité partielle <u>sous conditions</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ Salariés soumis à un forfait annuel en jours et en heures, dès lors que leur établissement est fermé, pour une durée minimale d'une demi-journée (article R.5122-8). La fermeture de l'établissement implique l'arrêt total de l'activité : <ul style="list-style-type: none"> ▪ D'un établissement ou partie de l'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 intérimaires, dès lors qu'ils sont détachés dans un établissement qui recourt à l'activité partielle. Toutefois, si l'établissement recourt à l'activité partielle au moment de son arrivée, l'intérimaire ne peut être placé en activité partielle pendant la totalité de la période concernée par la décision autorisant ladite activité partielle. <p>Sont <u>exclus</u> du bénéfice de l'activité partielle :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ Salariés possédant un contrat de travail de droit français et travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers. ▫ Les VRP multcartes.

<u>Formalités de recours</u>	Information et consultation du CSE (article R.5122-2)	<ul style="list-style-type: none"> ▫ En présence d'un CSE → celui-ci donne son avis au cours d'une réunion dont il a été informé de la tenue au moins 3 jours avant celle-ci. Le CSE doit disposer des mêmes informations que celles transmises par l'employeur à l'administration dans le cadre de sa demande d'autorisation. ▫ En l'absence de CSE → l'employeur informe les salariés, en précisant la durée prévisionnelle envisagée et le nombre de salariés concernés. <p><u>Particularités dans le cadre du COVID-19</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ Le recours à la visioconférence est encouragé si nécessaire pour éviter les contacts physiques. ▫ L'employeur peut prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant d'avoir effectué la consultation, si l'urgence l'exige → nous sommes, compte tenu des mesures prises notamment dans le cadre des arrêtés des 14 et 15 mars 2020, clairement dans cette hypothèse.
------------------------------	---	---

**Dépôt d'une
demande
d'autorisation
dématérialisée**
(articles R.5122-2
& R. 5122-26)

L'employeur dépose une demande d'autorisation sur le **portail dédié du Ministère du travail** (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>).

- La demande doit comprendre :
 - Le ou les **motifs** justifiant le recours à l'activité partielle ;
 - La **période** prévisionnelle de sous-activité demandée → à mon sens, aux termes des arrêtés des 14 et 15 mars 2020, cette période s'étale, à ce jour, jusqu'au 15 avril 2020 ;
 - Le **nombre de salariés** concernés ;
 - L'**avis préalable** du CSE ([sauf mesures conservatoires prises dans l'urgence](#)).
- La demande doit avoir lieu en principe **avant la mise en place effective** de l'activité partielle. Toutefois, [dans le cadre du COVID-19](#), dans le cas où l'employeur n'aurait pas été en mesure d'anticiper une telle demande, ce dernier dépose sa demande d'activité partielle dans un **délai raisonnable après le début de la période demandée. Selon un communiqué de presse diffusé sur le site du Ministère du travail le 16 mars 2020, les entreprises disposeront d'un délai de 30 jours pour déclarer leur activité partielle, avec effet rétroactif (un décret est attendu dans les prochains jours)**.
- L'instruction de la demande se fait en principe **sous 15 jours calendaires, à compter du moment où la demande est adressée**. En l'absence de réponse de l'administration dans ce délai, la demande est réputée acceptée. Toutefois, [sur demande du Ministère du travail, les demandes liées au Covid-19 seront traitées prioritairement, afin de réduire fortement le délai d'instruction \(la ministre du travail a fixé un objectif de 48 heures aux Direccte\)](#).

La demande d'autorisation peut aller jusqu'à 6 mois, sachant par ailleurs que les heures chômées ouvrant droit au versement de l'allocation d'activité sont plafonnées à 1.000 heures par salarié et par an (cette période d'1 année s'appréciant à compter du 1^{er} jour de la période d'autorisation).

Décision de l'administration :

- Décision favorable :
 - **Expresse** qui mentionne la période prévisionnelle accordée, le nombre total d'heures accordée et le nombre de salariés concernés ;
 - **Implicite**, en l'absence de réponse dans un délai de 15 jours calendaires, ce qui permet à l'employeur de placer ses salariés en activité partielle dans les conditions précisées dans sa demande.
- Décision défavorable, qui doit être **motivée** d'une part et mentionner les voies de recours d'autre part.

L'employeur, dans la mesure du possible, informera le CSE et les salariés de la décision de l'administration.

<p style="text-align: center;"><u>Indemnité compensatrice</u></p>	<p>L'employeur verse mensuellement au salarié une indemnité horaire d'un montant égal :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ A minimum 70% de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L3141-24 du Code du travail. La DGT considère, dans ce cadre, que ne doivent pas, en principe, être intégrés dans l'assiette de calcul de l'indemnité, notamment, le 13^{ème} mois, la prime de vacances, les primes d'ancienneté ou d'assiduité versées pour l'année entière... (Fiche 6 de la Circulaire du 12 juillet 2013) ▫ 100% de la rémunération nette en cas de formation pendant l'activité partielle. <p>Cette indemnité est versée au salarié à la date normale de paie par l'employeur.</p> <p>La rémunération minimale :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ La rémunération mensuelle minimale est égale au Smic net ; ▫ En conséquence, lorsqu'un salarié perçoit, au cours d'1 mois, à titre de salaire et d'activité partielle, une somme totale inférieure à la rémunération minimale (Smic net), il lui est alloué une <u>allocation complémentaire</u> dont le montant correspond à la différence entre la rémunération minimale et la somme qu'il a effectivement perçue ; ▫ Cette allocation complémentaire est normalement à la charge de l'employeur (à noter toutefois les termes du communiqué de presse du 16 mars 2020 – cf. point ci-après).
---	--

<p style="text-align: center;"><u>Allocation forfaitaire</u></p>	<p style="text-align: center;">Montant (article D.5122-13)</p>	<p>L'Etat et l'Unédic versent à l'employeur une allocation d'activité partielle d'un montant égal à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ Entreprise ≤ 250 salariés : 7,74€/heure indemnisée. ▫ Entreprise > 250 salariés : 7,23€/heure indemnisée. <p>Dans le cadre du COVID-19, il a, initialement, été annoncé que cette allocation devrait être portée à 8,04€/heure indemnisée, pour les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 250 salariés. Toutefois, selon un communiqué de presse diffusé sur le site du Ministère du travail le 16 mars 2020, un décret devrait être pris dans les prochains jours, afin de couvrir 100% des indemnités versées aux salariés par les entreprises, dans la limite de 4,5 fois le SMIC.</p>
	<p style="text-align: center;">Versement (article R.5122-5)</p>	<p>L'employeur adresse une demande d'indemnisation sur le portail dédié du Ministère du travail (https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/). Cette demande doit comporter les informations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ Informations relatives à l'identité de l'employeur ▫ Liste nominative des salariés concernés ainsi que le numéro d'inscription au répertoire des personnes physiques ; ▫ Les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômés par salariés.

Après vérification de la demande, l'allocation est **liquidée mensuellement auprès de l'employeur** par l'Agence de services et de paiement (ASP).

A noter : Pour les établissements appliquant un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et inférieure à l'année, l'employeur joint, dans le cas où il ne souhaite pas un remboursement à la fin de la période, une demande de remboursement mensuel.

Heures
indemnisables

Les heures chômées ouvrent droit à une allocation, dans la limite de la **durée légale** ou, si elle est inférieure, de la **durée contractuelle** du travail.

Les heures chômées au-delà de la durée légale du travail n'ouvrent droit à aucune allocation ou indemnisation (article R.5122-11).

Autrement dit, lorsque la durée du travail du salarié est, par exemple, de 37h30m par semaine, les 2h30m effectuées au-delà de la durée du travail ne donnent lieu ni à indemnité, ni à allocation.

Les heures chômées justifiant l'attribution d'une allocation d'activité partielle à l'employeur sont les heures qui correspondent :

DUREE LEGALE DU TRAVAIL SUR LA PERIODE CONSIDEREE

-

NOMBRE D'HEURES TRAVAILLEES SUR LA PERIODE CONSIDEREE

⚠ La « période considérée » dépend du mode d'aménagement du temps de travail (hebdomadaire, mensuelle, annuelle).



Hors dispositif particulier d'aménagement du temps de travail

Durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, durée contractuelle

-

Durée réalisée

Exemples :

1. Un salarié travaille 35 heures/semaine. Avec l'activité partielle, il passe à 20 heures hebdomadaires → 15 heures sont à indemniser ($35 - 20 = 15$).
2. Un salarié travaille 28 heures/semaine. Avec l'activité partielle, il passe à 20 heures hebdomadaires → 8 heures sont à indemniser ($32 - 20 = 12$). Ici, c'est la durée contractuelle qui est retenue pour le calcul, car elle est inférieure à la durée légale.
3. Un salarié travaille 35 heures/semaine. Avec l'activité partielle, son contrat de travail est totalement suspendu (0 heure) → 35 heures sont à indemniser ($35 - 0 = 35$).

Règles de
détermination
des heures
indemnisables

Modulation ou accord d'aménagement du temps de travail

Durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, durée contractuelle

-

Durée réalisée

Ici, l'employeur a 2 options et peut retenir la **plus avantageuse** :

- Un calcul « **à la semaine** », qui fait la différence, pour chaque semaine, entre les heures effectivement travaillées et celles prévues au planning (dans la limite de 35h/semaine).
- Un calcul **sur la base de la moyenne hebdomadaire**, qui fait la différence, pour chaque semaine, entre la durée moyenne hebdomadaire travaillée sur le mois et les heures effectivement travaillées et celles prévues au planning (dans la limite de 151,67h/mois et 35h/semaine).

Exemple : un salarié travaille en annualisation. Au cours de la semaine A, il travaille sur la base de 33 heures par semaine alors qu'en semaine B, il travaille sur la base de 42 heures par semaine. Au cours de ces deux semaines consécutives, il est placé en activité partielle totale, son contrat de travail est suspendu et il effectue donc 0 heures sur la semaine A et 0 heure sur la semaine B.

- 1. Calcul « à la semaine » : durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, durée contractuelle – durée réalisée**
- Semaine A : 33 heures à indemniser (33 – 0). On retient ici la durée habituelle de travail, car elle est inférieure à la durée légale.
 - Semaine B : 35 heures à indemniser (35 – 0). On retient ici la durée légale, la durée habituelle de travail étant supérieure à 35 heures.
- Sur cette base de calcul, 68 heures sont à indemniser pour les deux semaines d'activité partielle.
- 2. Calcul sur la base de la moyenne hebdomadaire : la moyenne hebdomadaire correspond à $(33 + 42)/2 = 37,5$ heures. L'indemnisation se fera, ici encore, à hauteur de 35 heures. Avec la formule de calcul :**
- Semaine A : 35 heures à indemniser (35 – 0).
 - Semaine B : 35 heures à indemniser (35 – 0).
- Sur cette base de calcul, 70 heures sont à indemniser pour les deux semaines d'activité partielle.

Convention de forfait en jours sur l'année

La durée du travail retenue pour ces salariés est la **durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement** (article R.5122-19).

En sachant que :

- Une journée entière de fermeture = 7 heures chômées.
- Une demi-journée de fermeture = 3 heures et 30 minutes chômées.

Exemples :

1. Un salarié voit son établissement fermé 2 jours/semaine pendant 4 semaines, soit 8 jours de fermeture au total (2 j. x 4 s.).

Nombre de jours de fermeture X 7 heures

→ 56 heures sont à indemniser (8 j. x 7 h. = 56).

	<p>2. Un salarié voit son établissement fermé 44,5 jours.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center;"> <p>(Nombre de jours de fermeture x 7 h.)</p> <p>+</p> <p>(Nombre de demi-journée de fermeture x 3 h. 30 min.)</p> </div> <p>→ 311h30m sont à indemniser ((44 j. x 7 h.) + (3 h. 30 min.) = 311h30m).</p>
<p><u>Quid des jours fériés, et donc du lundi 13 avril ?</u></p>	<p>Sont <u>exclus</u> du bénéfice des règles applicables à l'activité partielle :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Journée de solidarité (non-rémunérée par l'employeur pour les salariés mensualisés). ▪ Jour férié chômé. <p>Est toutefois indemnisé le jour férié non-chômé.</p> <p><u>Attention</u>, ces dispositions ne s'appliquent pas notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ Aux salariés saisonniers ; ▫ Aux salariés intérimaires.
<p><u>Impact de l'activité partielle sur les droits des salariés</u></p>	<p>Toutes les heures chômées sont intégralement prises en compte pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ Le calcul des droits à congés payés. ▫ Le calcul de la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque : <ul style="list-style-type: none"> ▪ La répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié ; ▪ La répartition est proportionnelle au salaire → les salaires à prendre en compte sont ceux que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas été en activité partielle.
<p><u>Régime fiscal et social</u></p>	<p>L'indemnité d'activité partielle n'est pas une rémunération au sens de l'article L242-1 du Code de la sécurité sociale, mais un revenu de remplacement.</p> <p>Cette indemnité :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ N'est assujettie ni au forfait social, ni aux cotisations de sécurité sociale ; ▫ Est assujettie à la CSG au taux de 6,2% et à la CRDS au taux de 0,5% ; ▫ Entre dans l'assiette de calcul de l'impôt sur le revenu.