
CORONAVIRUS - 30 avril 2020

L'ACTIVITE PARTIELLE
EN PERIODE D'URGENCE SANITAIRE

Mise à jour

Le Gouvernement a pris des mesures modifiant profondément le régime de l'activité partielle.

Nouveau : individualisation de l'activité partielle

Les entreprises pourront mettre certains salariés en activité partielle et pas d'autres, dans un même service ou atelier / des conditions sont à respecter.

Nouveau : heures supplémentaires structurelles

Les heures supplémentaires structurelles peuvent être considérées comme des heures indemnisables / des conditions sont à respecter.

Nous faisons le point sur le dispositif d'activité partielle, à jour de ces modifications.

1

Quand demander
l'activité partielle ?

Comment
l'organiser ?

2

Comment demander
l'activité partielle ?

3

Quel est le montant
de l'indemnité
d'activité partielle
versée au salarié par
l'employeur ?

4

Quel est le régime
social applicable aux
indemnités d'activité
partielle ?

N e r e s t e z p a s i s o l é

IMAGINE-AVOCAT VOUS REpond ET VOUS CONSEILLE

1. Le recours à l'activité partielle : quand et comment

Quand recourir à l'activité partielle ?

→ En cas d'une **cessation totale de l'activité** ou en cas d'une **réduction d'activité** imputable :

- à une baisse d'activité liée à l'épidémie de coronavirus (difficultés d'approvisionnement, baisse de la demande, fermeture administrative, ...)
- s'il est impossible de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, gestes barrière, etc.)

Lorsque vous demandez auprès de la DIRECCTE à bénéficier de l'activité partielle, il est essentiel d'expliquer de façon claire la relation de cause à effets entre la pandémie et la demande d'activité partielle de l'entreprise.

Quels sont les salariés pouvant être placés en activité partielle ?

→ **Tous les salariés** de l'entreprise cotisant à Pôle emploi ont vocation à bénéficier de l'indemnisation de l'activité partielle, y compris ceux à temps partiel, en forfait jours, en heures,

Précisions : À partir du 1^{er} mai 2020, les salariés en arrêt de travail pour garde d'enfants ou en raison de leur vulnérabilité face au coronavirus, ou de leur cohabitation avec une personne vulnérable, devraient être pris en charge par le dispositif d'activité partielle.

Ce placement en activité partielle s'effectuera même si l'entreprise dont relève le salarié n'est pas elle-même en activité partielle (pas de fermeture ou pas de réduction de l'horaire de travail en deçà de la durée légale).

L'employeur peut-il choisir quels salariés d'un même service seront placés en activité partielle ?

→ **Oui.**

L'objectif est de permettre aux entreprises d'adapter leur activité en vue de la reprise économique

L'employeur **peut placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle**, en position d'activité partielle.

Peut-il appliquer à ses salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ?

→ Oui.

L'employeur **peut appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées**, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité, à condition que cela résulte :

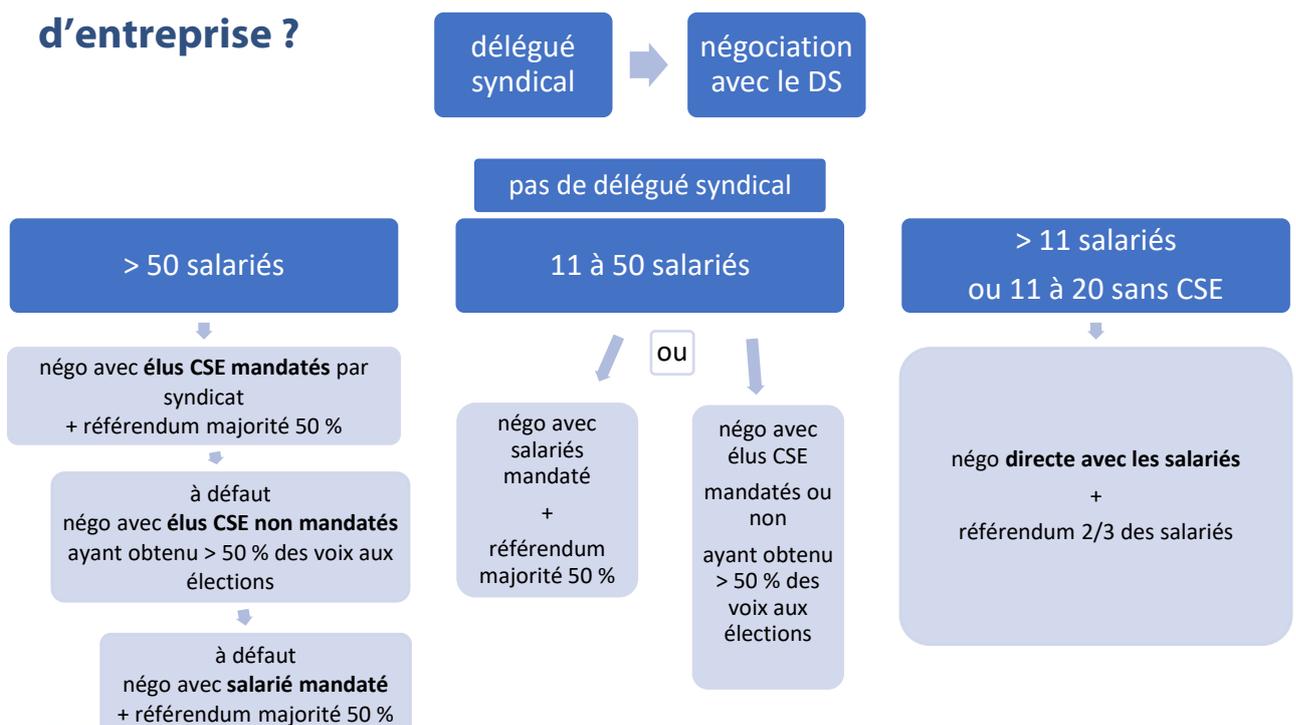
- d'un **accord collectif** (accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, convention ou accord de branche),
- ou par Document Unilatéral, **après avis favorable du comité social et économique (CSE)**.

L'accord ou le document unilatéral soumis au CSE détermine notamment :

- les *compétences identifiées comme nécessaires*,
- les *critères objectifs liés au poste, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés*,
- les *modalités et la périodicité d'un réexamen périodique de ces critères*,
- les *modalités de conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle*,
- les *modalités d'information des salariés sur l'application de l'accord ou du document*.

Pour les modalités pratiques d'un accord négocié et signé à distance, nous vous conseillons de vous reporter à nos notes du 1^{er} avril 2020, en fonction de la taille de votre entreprise.

Comment conclure un accord d'entreprise ?



Qu'en est-il des entreprises sans CSE ?

La situation n'est pas expressément prévue par le texte, mais il semblerait que l'employeur n'a d'autre choix que de passer par un accord collectif.



A défaut d'un accord collectif, l'employeur peut choisir de placer tout ou partie de ses collaborateurs en activité partielle, mais doit appliquer une répartition équitable des heures travaillées et des heures chômées entre les collaborateurs ayant les mêmes qualifications professionnelles.

2. La demande d'autorisation de recours à l'activité partielle

Comment et dans quel délai la demande d'activité partielle doit-elle être faite ?

La demande d'autorisation de recours à l'activité partielle doit être faite sur le site

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

L'employeur dispose d'un délai de **30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle** pour déposer sa demande.

L'autorité administrative validera en 48 heures les demandes. À défaut de réponse, la demande sera validée implicitement.

Il convient d'informer dès que possible les salariés concernés du recours à l'activité partielle.

La demande précise :

- Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- La période prévisible de sous-activité. Même si l'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois. S'agissant des circonstances liées à la loi d'urgence sanitaire, il est recommandé pour qu'elle soit acceptée, que la demande initiale porte sur une période prévisible de sous-emploi jusqu'au 30 juin 2020.
- Le nombre de salariés concernés
- L'avis préalable du CSE (ou la date à laquelle il sera rendu, s'il est postérieur)

Le CSE doit-il être consulté ?

Selon le ministère du travail, la consultation du CSE est obligatoire seulement **dans les entreprises de plus de 50 salariés.**

L'avis n'est pas nécessairement préalable à l'activité partielle, il peut être **recueilli postérieurement à la demande d'autorisation** de recours à l'activité partielle, et transmis dans un délai d'au plus deux mois à compter de cette demande.

En l'absence de CSE et de PV de carence, la demande d'activité partielle peut-elle être autorisée ?

Oui, de manière exceptionnelle, selon le ministère du travail.

L'obligation de mise en place d'un CSE est effective depuis le 1^{er} janvier 2020 dans les entreprises de plus de 11 salariés. Afin de ne pas bloquer les demandes d'activité partielle de ces entreprises et dans l'intérêt des salariés, ces entreprises devront s'engager à organiser des élections professionnelles dès que possible et dans les 3 mois suivant la fin de l'état d'urgence sanitaire, soit avant le 24 août 2020, à l'heure actuelle.

3. L'indemnité d'activité partielle versée au salarié par l'employeur

Quel est le montant de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié ?

- L'employeur est tenu de **maintenir 70% du salaire brut du salarié** (sauf dispositions conventionnelles plus favorables) dans la limite de 4,5 Smic.
- Cette indemnité ne peut être inférieure à 8,03 € par heure chômée, ce qui équivaut au SMIC net.
- L'employeur peut, par décision unilatérale de l'employeur, toutefois décider de majorer le taux d'indemnisation.
- L'indemnité horaire est déterminée par référence à la **rémunération brute** servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés calculée selon la règle du maintien du salaire (et non du 1/10e), « ramenée à un montant horaire » sur la base de la durée légale de travail ou, si elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de celle mentionnée dans le contrat de travail

Comment calculer l'assiette de l'indemnité versée au salarié ?

La rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle.

Sont pris en compte dans le taux horaire :

- Les majorations (travail de nuit, le dimanche, heures supplémentaires contractuelles ou conventionnelles...) de salaire
- les primes versées mensuellement qui sont calculées en fonction du temps de présence du salarié
- les éléments de rémunération variables (commissions, pourboires...) ainsi que les primes versées selon une périodicité non mensuelle, pourvu qu'elles soient calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle : l'administration cite, à titre d'exemple, une prime annuelle d'ancienneté ou d'assiduité calculée selon le temps de travail effectif.

Les heures supplémentaires habituelles sont-elles indemnisables ?

En principe, le nombre d'heures donnant lieu à versement de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle ne peut pas excéder la **durée légale du travail** (35 heures ou la durée conventionnelle ou contractuelle si elle est inférieure) au titre de la période considérée.

Dans le contexte de la crise sanitaire exceptionnelle liée au covid-19, le gouvernement a décidé de rendre **certaines heures supplémentaires structurelles temporairement indemnisables** au titre de l'activité partielle :

- Pour les salariés soumis à un **régime d'équivalence**, il faut tenir compte de la durée d'équivalence et non de la durée légale du travail.
- Pour les salariés ayant conclu, avant le 24 avril 2020, **une convention individuelle de forfait en heures** (sur le mois, la semaine ou l'année) incluant des heures supplémentaires (ex : forfait heures à 39 heures)
- Pour les salariés dont la durée de travail **est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif** de travail conclu avant le 24 avril 2020.

Dans les autres cas, l'Ordonnance du 22 avril 2020 ne prévoit pas de dérogation, donc pas d'indemnisation.

Les salariés en forfait en jours ou en heures sur l'année ?

Pour ces salariés, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées **en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés** par le salarié, au titre de la période concernée par l'activité partielle, convertis en heures selon les modalités suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 h non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 h non travaillées.

Dans quelles conditions l'employeur est remboursé par l'Etat des allocations d'activité partielle versées ?

L'allocation d'activité partielle remboursée par l'État à l'entreprise couvre 70 % de la rémunération horaire brute du salarié (telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés) retenue dans la limite de 4,5 SMIC.

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

Pour obtenir le remboursement des indemnités, l'employeur doit adresser en ligne sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle tous les mois.

4. Régime social des indemnités d'activité partielle et du complément d'indemnité versé par l'employeur

Quel est le régime social des indemnités d'activité partielle ?

L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est un revenu de remplacement :

- elle n'est **pas assujettie aux cotisations** et contributions de Sécurité sociale ;
- elle est soumise à la CSG et à la CRDS au taux de 6,70 % après abattement de 1,75 %

En cas de maintien de la rémunération au-delà de 70% du salaire brut ?

Période du 1er mars au 30 avril 2020 : Le régime social applicable aux indemnités d'activité partielle est également applicable au complément d'indemnité versé par l'employeur, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale.

Périodes à compter du 1er mai 2020 : Lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à **3,15 fois la valeur horaire du salaire minimum de croissance**, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité dans les conditions de droit commun.

Etudions ensemble votre situation personnelle