

24 AVRIL 2020



ACTIVITÉ PARTIELLE

Mode d'emploi



SEKRI VALENTIN ZERROUK
AVOCATS À LA COUR

24 AVRIL 2020



Pour faciliter votre lecture, et souligner les changements du mode d'emploi de l'activité partielle, chaque page ayant des nouveautés est marquée du signe ci-dessus.

Nous vous souhaitons une bonne lecture !



SEKRI VALENTIN ZERROUK
AVOCATS À LA COUR



Qu'est-ce que c'est ?

Un outil au service de la politique publique de prévention des licenciements économiques.

Pendant la période d'activité partielle le contrat est suspendu mais pas rompu.


L'employeur maintient aux salariés une indemnité minimum de **70 %** de leur rémunération antérieure brute puis est indemnisé par l'Etat.



CONDITIONS ET MOTIFS DE RECOURS

L'employeur peut recourir à l'activité partielle après autorisation implicite ou explicite de l'Administration lorsque son entreprise est contrainte de réduire ou suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie
- Sinistre, intempéries de caractère exceptionnel
- Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- **Toute circonstance de caractère exceptionnel**
- Conjoncture économique (récession, baisse des commandes...)



L'épidémie de Coronavirus peut constituer une circonstance exceptionnelle justifiant le recours à l'activité partielle, sous réserve de démontrer précisément son impact sur l'activité de l'entreprise.

CORONAVIRUS

Le questions / réponses du Gouvernement indique 4 motifs de recours susceptibles d'ouvrir droit au dispositif :

- 1.** Si les salariés indispensables à la continuité de l'activité sont contaminés par le virus ou placés en quarantaine rendant impossible la continuité de l'activité
- 2.** Si les pouvoirs publics limitent les déplacements empêchant les salariés de se rendre sur leur lieu de travail
- 3.** Si les transports en commun sont suspendus empêchant les salariés de se rendre sur leur lieu de travail
- 4.** Si l'épidémie entraîne une baisse d'activité entraînant des difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes, etc.



QUELLE EST LA DUREE DE L'ACTIVITE PARTIELLE ?

6 Mois

le décret du 25 mars 2020 allonge le délai à **12 mois**

**Recommandation de l'Administration :
faire une demande jusqu'au 30 juin 2020**

Renouvellement :

Possible mais s'il intervient dans les 36 mois d'une précédente demande, l'employeur devra prendre des engagements spécifiques, par exemple : maintien dans l'emploi des salariés, actions de formation, actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise... -> ces engagements seront fixés avec la Direccte.



QUELS SALARIES PEUVENT BENEFICIER DE L'ACTIVITE PARTIELLE ?



En principe : tous les salariés disposant d'un contrat de travail de droit français

LES SALARIÉS AU FORFAIT JOURS	INCLUS	En principe, ils ne peuvent bénéficier du dispositif que si l'établissement, le service, l'équipe dans laquelle ils travaillent ferme une demi-journée au minimum. Le décret du 25 mars 2020 ouvre droit au dispositif aux salariés au forfait jours dès réduction de l'horaire habituel de travail de l'établissement (précisions sur les modalités de calcul de l'indemnisation ci-après)
LES CADRES DIRIGEANTS	INCLUS	Ils peuvent exceptionnellement bénéficier du dispositif mais uniquement en cas de fermeture temporaire de l'établissement ou de la partie de l'établissement à laquelle ils sont rattachés (a contrario, en cas de réduction de la durée du travail, ils ne peuvent pas en bénéficier)
EMPLOYES A DOMICILE	INCLUS	Pour ces salariés, l'autorisation de l'Administration n'est pas requise, il faut néanmoins demander au salarié une attestation sur l'honneur indiquant le nombre d'heures chômées
LES INTÉRIMAIRES	INCLUS	Ils peuvent bénéficier du dispositif dès lors que l'établissement dans lequel ils sont détachés a placé ses salariés en activité partielle (sauf si l'intérimaire est détaché dans un établissement qui recourt à l'activité partielle au moment de son arrivée)
LES APPRENTIS	INCLUS	
LES STAGIAIRES	EXCLUS	Il est recommandé de prendre contact avec l'établissement de formation pour trouver une solution (suspension du stage, report...)
SALARIES PROTEGES	INCLUS	L'activité partielle s'impose exceptionnellement au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé

COMMENT ORGANISER LE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE ?



En principe, la mise en place de l'activité partielle est subordonnée au **caractère collectif de la mesure** qui doit donc viser un groupe bien identifié de salariés (établissement, service, atelier...) et ne peut en concerner qu'un seul. En cas de réduction d'activité, il convient donc de mettre en place un roulement pour faire travailler les salariés alternativement.

L'ordonnance du 22 avril 2020 permet de déroger à cette règle **en autorisant la mise en place l'activité partielle individuellement ou selon une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées au sein d'un même établissement, service ou atelier.**

Pour cela, l'employeur doit conclure un accord collectif, ou à défaut d'accord, obtenir un avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise.

L'ordonnance ne précise pas si cette organisation dérogatoire peut être mise en place dans les entreprises dépourvues de CSE. Il semblerait toutefois que sous réserve de conclure un accord collectif, cette possibilité soit ouverte.



PLUS DE PRÉCISIONS CI-APRÈS



COMMENT ORGANISER LE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE ?



La société doit prévoir, dans l'accord ou dans le document soumis au CSE, les éléments suivants :

- les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service,
- les critères objectifs liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées,
- les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à 3 mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères susmentionnés afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document,
- les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés,
- les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.



PROCEDURE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE



1 Information consultation du comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés

» Convoquer le CSE

» Réunion du CSE (en visioconférence si possible)

→ Transmission des informations suivantes :

- Motif de recours à l'activité partielle
- Catégories professionnelles et services concernés
- Modalités de mise en œuvre de la réduction d'horaire

» Dresser un PV de consultation

Le décret du 25 mars 2020 autorise l'employeur à transmettre le PV de consultation du CSE dans les 2 mois de la demande. Il faudra néanmoins indiquer la date de consultation prévue lors de la demande auprès de la Direccte.

Les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de CSE et de PV de carence sont exceptionnellement autorisées à recourir à l'activité partielle.

En l'absence de CSE : information des salariés (par email) de la durée prévisionnelle du recours au dispositif du nombre de salariés concernés.



PROCEDURE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

2. Les démarches auprès de la Direccte

En principe, la demande auprès de la Direccte est un préalable à la mise en œuvre de l'activité partielle mais compte tenu des circonstances exceptionnelles, les demandes pourront être déposées dans les 30 jours après la date de début de la période demandée

- RDV sur le site : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>
- Vous devez disposer des informations suivantes :
 - » Dénomination de l'entreprise et siret
 - » Nombre de salariés dans l'entreprise
 - » Effectif concerné par l'activité partielle
 - » Volume d'heures prévisionnel demandé pour la période
 - » RIB
- Créez votre compte
- Précisez le motif de recours -> cliquez sur « autres circonstances exceptionnelles » puis « coronavirus »
- Cochez « suspension d'activité » ou « réduction d'activité »
- **Motivez votre demande en expliquant précisément les effets de l'épidémie sur votre activité**
- Joignez tous les documents susceptibles d'attester des difficultés dans l'espace documentaire prévu à cet effet

En principe il faut faire une demande par établissement (il faut donc une adresse email par établissement pour créer un compte)

Attention à cliquer sur « envoyer » et non simplement « enregistrer ».

Le délai de réponse de la Direccte a été réduit à 48 heures. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation tacite.



PROCEDURE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

- 3.** Afficher le nouvel horaire
- 4.** Informer l'Inspecteur du travail des nouveaux horaires



L'INDEMNISATION



Pour les salariés

Le salarié 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.

Pour l'employeur

L'employeur est indemnisé par l'Etat proportionnellement à ce qui est versé au salarié (70 % de la rémunération brute du salarié).

L'allocation est :

- au minimum de 8,03 €
- au maximum de 70 % de 4,5 SMIC

Le reste à charge pour l'employeur est égal à zéro pour tous les salariés dont la rémunération est inférieure à 4,5 SMIC brut (sauf si les dispositions de la convention collective appliquée au sein de l'entreprise imposent le versement d'un complément de rémunération)

Pour les apprentis, contrat de professionnalisation et intérimaires : le plancher de 8,03 € n'est pas applicable >>> l'employeur percevra une allocation d'un montant égal à l'indemnité horaire perçue par le salarié.

Les heures indemnisables correspondent aux heures non travaillées par les salariés.

RÉGIME SOCIAL ET FISCAL

Les indemnités versées aux salariés ne sont pas considérées comme des salaires, elles sont donc :

- Exonérées de charges sociales salariales et patronales, de forfait social
- Exonérées de taxe sur les salaires
- Mais soumises à CSG / CRDS (sauf pour les faibles revenus) et impôt sur le revenu

A compter du 1er mai 2020, l'exonération de cotisations sociales sera plafonnée à hauteur de 70 % de 4,5 fois la valeur du SMIC (3.15 SMIC) ; le complément éventuellement versé par l'employeur au-delà de cette limite sera donc soumis à cotisations sociales.



COMMENT INDEMNISER LES SALARIÉS AU FORFAIT JOURS ?



L'indemnité et l'allocation d'activité partielle doivent être calculées en tenant compte du nombre d'heures, de jours ou demi-journées non travaillés par le salarié en convertissant sa durée du travail de la façon suivante :

- une demi-journée non travaillée = 3 h 30 non travaillées
- un jour non travaillé = 7 h non travaillées
- une semaine non travaillée = 35 h non travaillées

Il faut ensuite déduire de ce total d'heures, les jours de congés payés, les jours de repos pris au cours de la période d'activité partielle ainsi que les jours fériés non travaillés qui doivent être convertis en heures selon les modalités susmentionnées.

» LE RÉSULTAT FINAL CORRESPOND AU NOMBRE D'HEURES INDEMNISABLES



QUELLES SONT LES HEURES INDEMNISABLES ?



En principe, seules les heures chômées, dans la limite de la durée légale de travail (35 heures), sont indemnisables au titre de l'activité partielle ;

L'ordonnance du 22 avril 2020 ouvre droit à indemnisation pour les heures supplémentaires chômées dès lors qu'elles résultent d'un accord collectif ou d'une convention individuelle conclu avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance.

Dans quelles limites?

Le contingent d'heures indemnisables initialement fixé à 1.000 h par an et par salarié a été porté à 1.607 h par an et par salarié (arrêté du 31 mars 2020).

» Si les heures supplémentaires peuvent désormais être indemnisées, la limite annuelle reste fixée à 1.607 h (correspondant à 35 h/semaine).

Quid des jours fériés ?

Jours fériés habituellement chômés :

ils n'ouvrent pas droit à l'allocation d'activité partielle de la part de l'Etat mais l'employeur est tenu de verser aux salariés leur salaire habituel.

Jour fériés habituellement travaillés :

ils sont indemnisés au titre de l'activité partielle comme les jours ou heures travaillés.



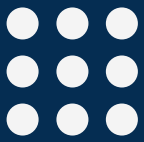
COMMENT ETRE INDEMNISE ?

La demande d'indemnisation doit être faite tous les mois de manière dématérialisée :

1. Allez sur le site : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>
2. Dans le menu « Demande d'indemnisation » cliquez sur l'onglet « Créer une DI »
3. Un code sera demandé (il se trouve sur la notification de la décision d'autorisation visée par l'Administration et reçue électroniquement)
4. La demande comporte :
 - des informations relatives à l'identité de l'employeur
 - la liste nominative des salariés concernés, leur numéro de sécurité sociale
 - les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié, le nombre d'heures travaillées et le nombre d'heures prévues dans leur contrat
5. L'extranet calcule les heures à indemniser

L'INDEMNISATION DEVRAIT INTERVENIR DANS LES 12 JOURS.





Contactez notre équipe

EMILIE MERIDJEN

emeridjen@svz.fr

SEKRI VALENTIN ZERROUK

16 cours Albert 1er Paris 75008

