

Synthèse du nouveau dispositif d'activité partielle

Un dispositif exceptionnel d'activité partielle a été mis en place par l'État, dans le contexte d'épidémie de coronavirus. Plusieurs textes sont intervenus pour modifier le dispositif : décret du 25 mars 2020 et ordonnance du 27 mars 2020.

Sur son site internet, le ministère du travail apporte de nombreuses précisions utiles aux entreprises concernées (notamment document questions-réponses).

▲ **Le Gouvernement a décidé que les nouvelles règles d'activité partielle couvriraient toutes les demandes des entreprises effectuées depuis le 1^{er} mars 2020.**

1. Cas de recours à l'activité partielle

L'employeur peut faire une demande d'activité partielle s'il est confronté à une baisse d'activité occasionnée par l'un des motifs visés à l'article R. 5122-1 du Code du travail parmi lesquels celui des circonstances de caractère exceptionnel, qui trouve à s'appliquer dans la présente crise.

L'activité partielle concerne tous les salariés qui subissent une baisse de rémunération imputable à :

- » une **réduction de l'horaire de travail** en deçà de la durée légale de travail »
- ou à une **fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement**.

Dans le contexte de l'épidémie, le ministère du travail précise que l'employeur peut solliciter une allocation d'activité partielle pour un ou plusieurs employés dans l'impossibilité de travailler, si l'employeur est dans l'un des cas suivants :

- » il est concerné par les arrêtés prévoyant une fermeture de l'entreprise
- » il est confronté à une baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement
- » il lui est impossible de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble des salariés.

I Dans le dossier de demande d'activité partielle, il faut expliciter le motif et aussi indiquer que l'on se situe dans le cadre de l'épidémie de coronavirus.

2. Personnes éligibles

Les salariés en CDI ou en CDD, à temps plein ou à temps partiel, sont éligibles à l'activité partielle. Les alternants (apprentis...) sont aussi concernés.

Un certain nombre de cas particuliers sont prévus.

Les salariés travaillant en France, pour une entreprise étrangère sans établissement en France, sont désormais éligibles à l'activité partielle.

Pour les alternants, l'ordonnance 2020-346 du 27/3/2020, art. 4, indique que les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation reçoivent une indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, d'un montant égal au pourcentage du SMIC qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail.

Les salariés au forfait jours et heures sur l'année peuvent désormais bénéficier de l'activité partielle, en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas de fermeture totale de l'établissement (précédemment, ce n'était possible qu'en cas de fermeture totale). **Un décret doit intervenir pour fixer les modalités.**

Les dirigeants de société, non titulaires d'un contrat de travail, comme les mandataires sociaux assimilés salariés ou les travailleurs indépendants, en l'état actuel des textes ils ne devraient pas être concernés.

Si le mandataire social cumule son mandat avec un contrat de travail au titre duquel il cotise à l'assurance chômage, il en bénéficie pour la rémunération liée au contrat de travail.

Pour les VRP, il est indiqué dans l'ordonnance 2020-346 du 27/3/2020 indique que "pour l'employeur de salariés qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation sont déterminées par décret".

Cela devrait à notre avis viser les VRP, multiscartes ou monocartes, non soumis à la durée légale du travail.

Concernant les employés de maison et assistants maternels, l'ordonnance du 27/3/2020, art. 7, leur permet de bénéficier à titre temporaire et exceptionnel de l'activité partielle. Pour eux, il ne sera pas nécessaire de faire une demande d'autorisation de mise en activité partielle. Ils devraient bénéficier, selon des modalités à fixer par décret, d'une indemnité horaire égale à 80 % de la rémunération nette correspondant à la rémunération prévue au contrat. Les particuliers employeurs tiendront à la disposition de l'Urssaf, aux fins de contrôle, une attestation sur l'honneur, établie par leur salarié, certifiant que les heures donnant lieu à indemnité n'ont pas été travaillées.

La CSG ne sera pas due sur ces indemnités.

3. Procédure déclarative/demande d'indemnisation

a. Demande d'autorisation

Dans un délai de 30 jours à compter de la mise en activité partielle des salariés dans le cadre de l'épidémie de coronavirus, l'employeur effectue une demande d'autorisation d'activité partielle sur le site activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/

I Pour bénéficier de cette couverture rétroactive, l'entreprise doit présenter sa demande sous le motif de « circonstances exceptionnelles + coronavirus ». Dans ce cas, si les salariés sont placés en activité partielle le 20 mars 2020, l'employeur a jusqu'au 20 avril 2020 pour effectuer sa demande.

La demande d'autorisation d'activité partielle précise un certain nombre de points :

- » le motif de recours = circonstances exceptionnelles + coronavirus
- » les circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de la demande »
la période prévisible de sous-emploi
- » le nombre de salariés concernés
- » le nombre d'heures chômées prévisionnelles.

L'autorisation d'activité partielle peut dorénavant être accordée pour une durée maximum de 12 mois (au lieu de 6 mois).

b. Avis du CSE

Pour faire face à la crise et l'urgence, le Gouvernement a décidé que, désormais, lorsque l'employeur dépose une demande préalable d'autorisation pour les motifs liés au coronavirus, il peut recueillir cet avis postérieurement à la demande et dispose d'un délai d'au plus deux mois à compter du dépôt de la demande.

I Pour les entreprises qui seraient tenues, compte tenu de leur effectif, d'avoir un CSE, mais n'ont pas organisé les élections et n'ont pas de procès-verbal de carence, selon des informations provenant de plusieurs Direccte, il faudrait s'engager à organiser les élections après l'épidémie.

c. Notification de la Direccte

Dans le cadre du dispositif exceptionnel d'activité partielle, l'examen des demandes est effectué dans les 48 heures.

I I L'absence de réponse sous 48 heures vaut décision d'accord.

d. Demande d'indemnisation par l'employeur

L'employeur adresse sa demande d'indemnisation sur le site activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/

Cette demande renseigne, pour chaque salarié, les heures hebdomadaires réellement travaillées (ou assimilées, telles que les congés, les arrêts maladie pour motif de coronavirus, etc.) et les heures hebdomadaires réellement chômées.

Le versement de l'allocation par l'ASP à l'entreprise intervient dans un délai moyen de 12 jours.

e. Durée maximum de période d'autorisation d'activité partielle

Les règles ont été modifiées. Dorénavant, l'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois (contre 6 mois actuellement au maximum).

4. Indemnisation des salariés

L'indemnité due au salarié par l'employeur couvre au minimum 70 % de sa rémunération antérieure brute (telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés), soit environ 84 % du salaire net.

Un minimum de 8,03 € par heure est respecté. Ce plancher ne s'applique pas aux apprentis, contrats de professionnalisation, intérimaires). Pour ces derniers, le montant de l'allocation versée à l'employeur correspond au montant de l'indemnité horaire perçue par le salarié.

I Pour les salariés soumis à des horaires d'équivalence, l'ordonnance du 27 mars 2020 prévoit un dispositif spécifique : prise en compte des heures d'équivalence rémunérées pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

L'employeur peut indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut s'il le peut/souhaite ou si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit.

I Dans ce cas, la question se pose de connaître le régime social de ce complément. Selon l'ordonnance du 27 mars 2020 (art. 11), le régime social des indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur aux salariés (autres que les employés de maison et les assistants maternel) sont assujetties à la CSG au taux de 6,2%. Il nous semble que de ce fait, il n'y a pas de charges sociales sur l'indemnité complémentaire. Le Conseil supérieur a interrogé la Direction de la sécurité sociale sur le sujet.

▲ Voir aussi § 7 sur l'indemnisation de l'employeur.

5. Formation des salariés

L'employeur est incité à organiser des formations pour les salariés en activité partielle.

Il faut conclure une convention avec la Direccte.

Le salarié placé en activité partielle qui suit une formation perçoit la même indemnisation : 70 % de son salaire brut, soit environ 84 % de son salaire net.

6. Bulletin de paie

Le décret indique qu'en cas d'activité partielle, il faut indiquer sur le bulletin de paie (art. R. R. 3243-1 C. tr) :

» le nombre d'heures indemnisées

- » le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité horaire versée au salarié (indemnité mentionnée à l'article R. 5122-18 C. tr.)
- » les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

Comme indiqué par le ministère du travail (document questions réponses), ces trois données doivent permettre au salarié d'être mieux informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle le concernant et faciliter le contrôle et l'instruction des demandes d'indemnisation mené par les unités départementales.

I Les employeurs ont 12 mois à compter de la publication de ce décret pour respecter cette obligation. Pendant ce laps de temps, ils peuvent continuer de fournir au salarié le document prévu par l'article R. 5122-17 du code du travail dans sa rédaction antérieure au décret du 26 mars 2020.

7. Allocation d'activité partielle

L'allocation couvre 70 % de la rémunération brute du salarié (telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés) quel que soit l'effectif de l'entreprise. Elle est au moins égale au SMIC (8,03 €) et plafonnée à 70 % de 4,5 SMIC.

Le plancher de 8,03 euros ne s'applique pas aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Ce montant est multiplié par le nombre d'heures chômées dans la limite de 35 heures par semaine, sauf si le contrat de travail prévoit un volume inférieur

Elle ne peut être supérieure à l'indemnité versée par l'employeur au salarié.

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

Si l'employeur verse à ses salariés une indemnité d'un montant supérieur à 70 % de leur rémunération antérieure, cette part additionnelle n'est pas prise en charge par la puissance publique.

I Le simulateur de calcul sera bientôt mis à jour sur le site du ministère du Travail : www.simulateurap.emploi.gouv.fr/

Voir sur le site du ministère du travail plusieurs exemples.

Références

Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=3E3A4DE7729026F2FD6D4BF30C81D3F7.tplgr36s_2?cidTexte=JORFTEXT000041755956&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041755510

Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041762506&categorieLien=id>

Site du ministère du travail

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutationseconomiques/activite-partielle> <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf>