

Paris, le 3 avril 2020

ATTENTION :
Cette note actualise celle du 30 mars 2020
Les modifications sont surlignées en bleu.

DS : 2426

LE POINT SUR

LE DISPOSITIF EXCEPTIONNEL D'ACTIVITE PARTIELLE

LIE AU COVID 19.

Les développements qui suivent mettent à jour notre note du 19 mars 2020 pour tenir compte des derniers textes parus :

*Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 (JO – 26/03/2020)
Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 (JO – 28/03/2020)
Arrêté du 31 mars 2020 (JO – 03/04/2020)*

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

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

Les demandes d'activité partielle sont formulées par les employeurs si la baisse d'activité est 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.

Si c'est votre cas, vous pouvez prétendre au bénéfice du dispositif d'activité. Cette solution vous permettra d'éviter des licenciements économiques et de préserver les compétences des salariés pour vous aider à rebondir lorsque votre activité reprendra.

Peuvent donc recourir au chômage partiel les entreprises qui, après avoir mis en place toutes les mesures pour maintenir leur activité et notamment le télétravail lorsque cela est possible, sont contraintes de réduire ou de suspendre leur activité.

1. Les Cas de recours à l'activité partielle

a) Principes

Une entreprise peut solliciter le recours à ce dispositif lorsqu'elle est contrainte de réduire ou suspendre son activité en raison de¹ :

- la conjoncture économique,
- de difficultés d'approvisionnement,
- de toute autre circonstance exceptionnelle dont le COVID 19.

Les entreprises pourront raisonnablement soutenir qu'entrent dans ces cas de figure² :

- Des difficultés d'approvisionnement des sites ou de recours à la sous-traitance ;
- En cas d'arrêt ou d'annulation des commandes des clients ;
- Lorsque des salariés travaillant sur sites de production et donc indispensables à la poursuite de l'activité sont absents parce que contaminés ou confinés.
- Il 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.

Sur ce dernier point en particulier, les organisations patronales ont élaboré un guide de recommandations qui sera mis à disposition des entreprises lorsqu'il aura été validé par les pouvoirs publics.

Il est important que les entreprises objectivent ces situations en réunissant tout élément de preuve : baisse importante des livraisons, non présentation de sous-traitants, attestations médicales, etc.

Les entreprises qui devront également objectiver cette situation, peuvent en attendant convenir avec les salariés de prise de congés, par exemple.

b) Les engagements de l'employeur ?

Si une entreprise a **déjà été indemnisée au titre de l'activité partielle au cours des 3 années précédant la demande, elle devra obligatoirement souscrire des engagements lors d'une nouvelle demande d'activité partielle.**

Ces engagements ne se limitent pas au seul maintien dans l'emploi. Ils seront déterminés en fonction de la situation de l'entreprise et de ses salariés et modulés en fonction de l'importance du volume d'heures demandé.

¹ **Deux autres cas** sont aussi prévus par les textes mais ne correspondent pas à la situation actuelle :

- d'un sinistre ou des intempéries exceptionnelles,
- d'une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise

Ils tiennent compte de la proposition faite par l'entreprise et, le cas échéant, du contenu d'un éventuel accord collectif dans l'entreprise sur ce sujet et de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur le recours à l'activité partielle.

Le cas échéant, ils tiennent compte également des engagements précédemment souscrits par l'entreprise lors d'une demande précédente et de leur exécution.

Ces engagements visent à renforcer les compétences et l'employabilité des salariés, dans l'objectif de préserver l'emploi mais également à aider l'entreprise à rétablir sa situation économique et de favoriser la reprise de l'activité. Ils peuvent porter notamment sur :

- le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant aller jusqu'au double de la période d'autorisation,
- des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle,
- des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- la mise en place d'actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

D'autres engagements peuvent être définis entre l'entreprise et l'Etat

A noter : L'autorité administrative est habilitée à demander à l'employeur le remboursement des sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle en cas de non-respect par l'entreprise, sans motif légitime, des engagements mentionnés dans la décision d'autorisation.

Le remboursement peut ne pas être exigé si le non-respect n'est pas imputable à l'employeur du fait, notamment, de la situation économique et financière de l'entreprise.

2. Quels sont les salariés qui peuvent être concernés par une mesure d'activité partielle ?

a) Rappel

L'activité partielle est une mesure temporaire et collective, elle ne peut donc pas concerner un seul salarié de l'établissement, sauf si l'établissement ne comporte qu'un seul salarié.

En cas de réduction d'activité, seule la **réduction de l'horaire en dessous de la durée légale du temps de travail** (35 h hebdomadaires) peut être indemnisée. Cela étant, la réduction collective peut être appliquée individuellement et par roulement par unité de production.

Exemple : un salarié qui travaillait 35h par semaine mais qui, en raison des circonstances actuelles, ne travaillerait plus que 10h dans la semaine, bénéficierait d'une indemnité de 25h ($35 - 10 = 25$).

À noter : si les salariés font habituellement 39h, les heures non travaillées au-delà des 35h sont chômées. Pour autant, l'entreprise ne verse pas d'indemnité à ses salariés et ne peut pas percevoir d'aide de l'État.

Exemple : dans l'exemple précédent, si le salarié travaillait 39h, il bénéficierait de la même indemnité de 25h ($35 - 10 = 25$) car les 4 heures conventionnelles dépassent l'horaire légal du travail et ne doivent donc pas être prises en charge.

b) Principes

Il n'y a pas de condition d'ancienneté, ni de conditions liées au type de contrat de travail (CDD, apprentis, contrat de professionnalisation, CDI, etc.), ni de conditions liées au temps de travail du salarié (temps partiel, temps plein) pour être éligible à l'activité partielle. La mise en place d'un dispositif d'activité partielle ne constitue pas une modification du contrat de travail des salariés concernés, mais une simple suspension de celui-ci comme le stipule l'article L.5122-1 du code du travail.

c) Cas particuliers :

Les salariés en forfait jours : En application du décret du 25 mars 2020, les salariés sous convention de forfait en jours peuvent être mis en activité partielle. La détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est alors effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées. Les modalités de cette conversion doivent encore être déterminées par décret.

Les salariés cadres dirigeants : Toujours en application du décret précité, pour les salariés cadres 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 seront déterminées par décret.

Les salariés dont le temps de travail est décompté selon le régime d'équivalence : pour les salariés soumis à un régime d'équivalence prévu à l'article L. 3121-13 du code du travail, il est tenu compte des heures d'équivalence rémunérées pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle. La durée considérée comme équivalente est alors prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail.

Les salariés protégés : S'agissant du cas particulier des salariés protégés (délégué syndical, membre élu du CSE, candidat aux élections professionnelles...), l'ordonnance précitée du 27 mars dispose en son article 6 que : « *L'activité partielle s'impose au salarié protégé au sens des dispositions du titre II du livre IV du code du travail, 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* ». Il s'agit là d'une dérogation par rapport au régime habituel de l'activité partielle.

En cas de grève : le décret indique que « *ne peuvent bénéficier de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle les employeurs et leurs salariés quand la réduction ou la suspension de l'activité est provoquée par un différend collectif de travail intéressant l'établissement dans lequel ces salariés sont employés. Toutefois, dans le cas d'une fermeture de l'entreprise ou d'un service, décidée par l'employeur suite à une grève, le versement des allocations et des indemnités peut être autorisé par décision du ministre chargé de l'emploi, si la fermeture se prolonge plus de trois mois*».

En l'état actuel de la réglementation, l'administration du travail n'a pas à exiger la mise en œuvre de mesures alternatives telles que l'apurement de reliquats de congés payés, la prise de repos compensateurs de remplacement, de JRTT, etc.

Cela étant une ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 autorise l'employeur :

- A imposer la prise de congés payés, sous réserve d'un accord d'entreprise ou d'un accord de branche³. L'employeur peut ainsi imposer aux salariés, dans la limite de 6 jours ouvrables et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un jour franc, la prise des congés acquis ou en cours d'acquisition.

Cet accord peut également autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise.

- Imposer la prise de RTT, de jours de repos acquis, ou encore de congés épargnés dans le CET, le tout dans la limite de 10 jours et sous réserve de respecter un délai de prévenance au minimum d'un jour franc. Contrairement au dispositif des congés payés, l'ordonnance ne subordonne pas cette mesure à un accord d'entreprise ou de branche préexistant.

La période de congés et de jours de repos ainsi imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

De cette manière, les salariés peuvent percevoir le maintien de leur rémunération habituelle.

3. Durée de l'activité partielle

En application d'un arrêté du 31 mars 2020⁴, paru au JO du 3 avril, le contingent d'heures indemnisables est fixé, par dérogation à l'article premier de l'arrêté du 26 août 2013, à **1607 heures par salarié jusqu'au 31 décembre 2020**.

Une autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une **durée maximale de 12 mois**. Cette durée de **12** mois peut toutefois être renouvelée.

En cas de renouvellement, l'employeur doit souscrire des engagements spécifiques qui peuvent porter sur :

- le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation,
- des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle,
- des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

L'administration s'assure du respect des engagements souscrits par l'employeur.

³ Les partenaires sociaux de la branche négocient actuellement un accord. Nous tiendrons informées les entreprises des conclusions de ces négociations

⁴ https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000041780655

4. Formalités administratives

a) La demande préalable d'autorisation

L'employeur adresse **au préfet du département où est implanté l'établissement** concerné une **demande préalable d'autorisation d'activité** partielle précisant :

1° Les motifs et circonstance justifiant le recours à l'activité partielle ;

2° La période prévisible de sous-activité ;

3° Le nombre de salariés concernés

4° Le nombre prévisionnel d'heures chômées.

Cette demande doit être accompagnée de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique, si l'entreprise en est dotée.

La demande d'autorisation est adressée par voie dématérialisée.

➤ Dispositions dérogatoires liées à crise sanitaire Covid-19

Délai de 30 jours pour déposer la demande : lorsque la demande est liée à des circonstances exceptionnelles, l'employeur dispose d'un délai de **trente jours** à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande par tout moyen donnant date certaine à sa réception.

Avis du CSE : L'avis du CSE peut être recueilli postérieurement à la demande et transmis dans un délai d'au plus **deux mois** à compter de la demande.

Réponse de l'administration : jusqu'au 31 décembre 2020, le délai d'acceptation exprès ou tacite des demandes d'autorisation préalable est ramené de 15 à **2 jours**.

Comme indiqué précédemment, en cas de recours à une mesure d'activité partielle au cours des 36 mois précédant le dépôt de la nouvelle demande, l'employeur doit indiquer lors de sa demande, les engagements susvisés qu'il propose de souscrire.

b) La demande d'indemnisation

Ensuite, dans un deuxième temps, après avoir placé ses salariés en activité partielle, en cas de décision d'autorisation expresse ou tacite, l'employeur peut adresser à l'Agence de services et de paiement (ASP) une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle.

Cette demande doit être accompagnée d'informations relatives à :

- l'identité de l'employeur,
- la liste nominative des salariés concernés,
- le nombre d'heures chômées par salarié.

Cette demande renseigne donc, 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.

En cas d'application d'un accord d'aménagement du temps de travail au plus sur l'année, il peut joindre également une demande de remboursement mensuel, s'il ne souhaite pas un remboursement à la fin de la période.

Les formulaires de demande d'autorisation et de demande d'indemnisation sont disponibles à l'adresse suivante :

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

Par ailleurs le gouvernement met à la disposition des entreprises, **un simulateur** permettant d'estimer le montant de l'allocation ainsi que le montant qui restera à leur charge à l'adresse suivante : www.simulateurap.emploi.gouv.fr.

Assistance téléphonique gratuite Numéro vert : 0800 705 800 pour la métropole et les Outre-mer de 8 h à 18 h, du lundi au vendredi.

5. Indemnisation liée à l'activité partielle

a) Les principes

- Concernant l'indemnité versée au salarié :

Le salarié placé en activité partielle perçoit de son employeur une **indemnité horaire correspondant à 70% de sa rémunération brute (soit environ 84% du salaire net), limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC. Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros**. La rémunération à prendre en compte est celle servant d'assiette à l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du temps de travail.

Le plancher horaire de l'allocation fixé à 8,03 € ne s'applique pas aux apprentis ou aux salariés en contrat de professionnalisation puisque pour ces salariés, le montant de l'allocation versée à l'employeur correspond au montant de l'indemnité horaire perçue par le salarié.

A noter que le salarié placé en activité partielle et qui suit une formation perçoit la même indemnisation, soit 70 % de son salaire brut (environ 84 % de son salaire net).

L'indemnité partielle doit être versée à la date normale de paie.

- Application d'une garantie de rémunération mensuelle minimale

Le code du travail garantit aux salariés dont l'horaire de travail est au moins égal à la durée légale hebdomadaire, soit les personnes à temps plein, une rémunération mensuelle minimale équivalente au montant du SMIC net.

La rémunération mensuelle minimale fonctionne selon les modalités suivantes : si après versement de l'indemnité d'activité partielle la rémunération d'un salarié est inférieure à la rémunération mensuelle minimale, l'employeur est dans l'obligation de lui verser une

allocation complémentaire qui est égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale (ou SMIC net) et la somme initialement perçue par le salarié.

La rémunération mensuelle minimale ne s'applique pas pour les apprentis et les salariés intérimaires, ainsi que pour les salariés à temps partiel

Cette allocation complémentaire ainsi versée au titre de la rémunération mensuelle minimale suit le même régime social et fiscal que l'allocation d'activité partielle.

Elle est à la charge exclusive de l'entreprise.

- Concernant l'allocation perçue par l'employeur :

L'allocation d'activité partielle versée par l'État à l'entreprise, cofinancée par l'État et l'Unedic, est proportionnelle à la rémunération des salariés placés en activité partielle. 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. Au-delà, le reste à charge de l'entreprise sera donc calculé à hauteur de 70% de la différence entre la rémunération et ce seuil de 4,5 SMIC.

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'allocation perçue par l'employeur ne peut pas être supérieure à l'indemnité horaire due au salarié.

Cette allocation est versée mensuellement par l'agence de service et de paiement (ASP) pour le compte de l'Etat et de l'UNEDIC.

Face aux problèmes techniques rencontrés par les entreprises qui tentent d'accéder à la plateforme, tout est mis en œuvre pour renforcer les moyens des services compétents pour gérer les demandes. A titre conservatoire, les entreprises peuvent adresser leurs demandes par LRAR à la Direccte compétente.

Les dispositions prévues par le décret et l'ordonnance précitée concernent toutes les **demandes d'indemnisation adressées par les employeurs à partir du 26 mars, en application de l'article R. 5122-5 du code du travail, au titre des heures chômées depuis le 1er mars 2020 (article 2 du décret du 25 mars).**

Cette disposition ne permettrait donc pas aux entreprises qui ont fait leur demande de paiement d'allocation à l'APS **avant** le 26 mars au titre des heures chômées depuis le 1er mars 2020, de bénéficier de l'augmentation de l'allocation versée par l'Etat et l'UNEDIC.

L'UNICEM va se rapprocher de l'administration afin de savoir si les entreprises autorisées avant le 26 pourront bénéficier du nouveau taux.

Focus : Articulation chômage partiel et arrêt de travail (notamment pour garde d'enfants de moins de 16 ans)

En arrêt de travail, le salarié va percevoir des indemnités journalières de sécurité sociale qui sont égales à la moitié du journalier de base (L.323-4 de la sécurité sociale), comme s'il était en arrêt maladie.

Toutefois et si l'entreprise est en activité partielle, pendant cette période, le salarié ne pourra pas avoir un cumul des indemnités journalières de la sécurité sociale et des indemnités d'activité partielle, ce n'est pas possible

En effet et selon une circulaire du 12 juillet 2013, tout salarié en arrêt de travail pour maladie ne peut bénéficier concomitamment des indemnités journalières et de l'indemnité qui pourrait lui être versée au titre de l'activité partielle. Ainsi, un salarié en arrêt de travail pour cause de maladie, alors que son établissement est placé en suspension partielle ou totale (fermeture complète de l'établissement) d'activité, ne pourra bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie.

6. Statut du salarié

La décision de mettre les salariés en activité partielle entraîne la **suspension du contrat de travail** des intéressés.

Le code du travail prévoit que la totalité des heures chômées doit être prise en compte pour le **calcul des droits à congés payés**.

Elle est également prise en compte pour la répartition de la **participation et de l'intéressement** lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Si la répartition est proportionnelle au salaire, le salaire à prendre en compte est alors celui que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

En cas d'activité partielle, le bulletin de paie devra comporter, au titre de ses mentions obligatoires :⁵

- Le nombre d'heures indemnisées ;
- Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité mentionnée ;
- Les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

⁵ Le décret prévoit toutefois que pendant une période de douze mois à compter son entrée en vigueur, les employeurs peuvent continuer d'appliquer les dispositions de l'article R. 5122-17 du même code, dans leur réaction antérieure au présent décret qui prévoit qu'à l'occasion du paiement de l'allocation d'activité partielle, un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée est remis au salarié par l'employeur ou, en cas de paiement direct, par l'agence de services et de paiement.

S'agissant du régime social et fiscal, les indemnités d'activité partielle :

- sont exonérées des taxes fiscales assises sur les salaires, mais sont soumises à l'impôt sur le revenu (C. trav., art. L. 5428-1).
- ne sont pas soumises à cotisations sociales, elles ne donnent pas lieu à cotisations aux régimes Arrco et Agirc.
- sont assujetties à la CSG au taux 6,20 % et à la CRDS au taux de 0,50 % (CTP 060). Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

Les salariés ayant de faibles revenus peuvent bénéficier d'une exonération de la CSG et de la CRDS ou d'un taux réduit de CSG fixé à 4,30 %.

La CSG n'est pas prélevée ou que partiellement, si ce prélèvement a pour effet de réduire le montant net de l'allocation, éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité, sous le Smic brut. Elle est alors fractionnée à concurrence de ce montant. De même, pour la CRDS qui ne sera éventuellement pas prélevée.

Vous pouvez effectuer vos démarches directement en ligne sur le site

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

Pour toute **demande d'assistance téléphonique gratuite**

pour la prise en main de l'outil « **Activité partielle** » :

0800 705 800 pour la métropole et les Outre-mer, de 8^h à 20^h

Pour toute **demande d'assistance au support technique par courriel** :

contact-ap@asp-public.fr

Nous vous remercions de votre attention et nous vous prions de bien vouloir nous indiquer toutes difficultés que vous pourriez rencontrer à l'adresse suivante : juridique@unicem.fr

Destinataires : Les adhérents