

Activité partielle et COVID-19

Par HOGO Avocats

Sommaire



**Mettre en place
l'activité partielle**

Mettre en place l'activité partielle

Contexte

L'employeur peut placer ses salariés en activité partielle en cas de réduction ou suspension temporaire de l'activité imputable à :

- la conjoncture économique
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel
- une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- **toute autre circonstance de caractère exceptionnel**

Objet

Compenser **partiellement la perte de salaire résultant de la fermeture temporaire de l'établissement ou d'une réduction de l'horaire habituel de travail** en deçà de la durée légale de travail ou conventionnelle si elle est inférieure.

Périmètre

La réduction ou la cessation d'activité **doit être collective.**

Elle **doit donc concerner tout un établissement ou une partie de celui-ci** (unité de production, atelier, service, équipe chargée de la réalisation d'un projet, etc.).

Mettre en place l'activité partielle

AP totale

Tous les salariés peuvent être concernés par l'activité partielle intégrale.

La cessation d'activité doit nécessairement être temporaire **dans la limite maximale de 12 mois**.

AP réduite

La réduction de l'horaire habituel de travail doit se faire **en deçà de la durée légale de travail ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure**.

Les salariés titulaires d'une **convention de forfait** sont désormais inclus dans ce type de dispositif.

Alerte

Au sein d'un même établissement, **ces 2 typologies d'activité partielle peuvent être articulées** selon les services, équipes, projets, etc.

Mettre en place l'activité partielle

Motif

La pandémie liée au COVID-19 n'est pas juridiquement un motif de recours à l'activité partielle.

Cependant les conséquences de cette pandémie peuvent permettre la motivation de circonstances exceptionnelles.

Sont ainsi des circonstances exceptionnelles :

- L'obligation de fermeture d'un établissement au regard des arrêtés ;
- L'impossibilité de recourir au télétravail et l'exercice d'une activité directement avec les personnes physiques (impact du confinement) ;
- La fermeture des fournisseurs ne permettant plus l'exercice de l'activité principale ;
- Etc.

Alerte

Il est plus que jamais nécessaire de **travailler le motif en amont de la demande d'autorisation.**

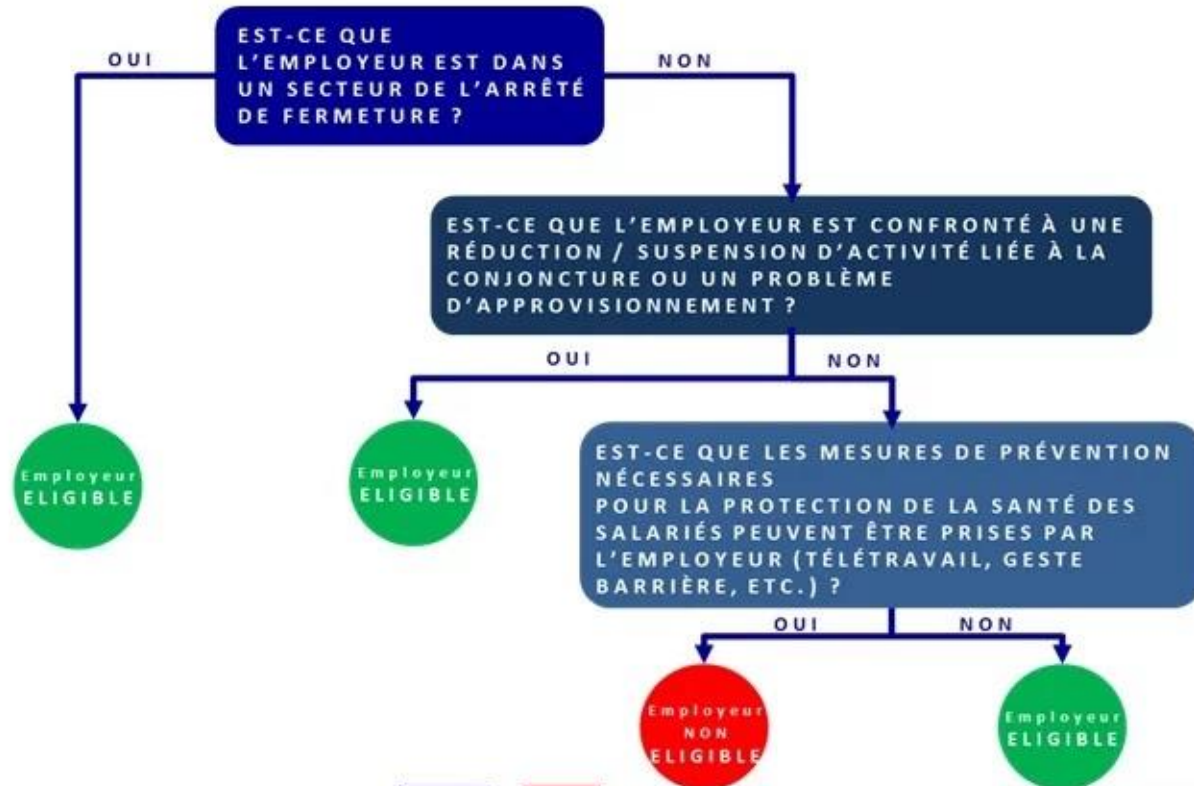
En pratique, il conviendra de viser le motif coronavirus + autre motif + motivation spécifique

Mettre en place l'activité partielle

ENTREPRISES

COVID 19

ACTIVITÉ PARTIELLE : ÊTES-VOUS ÉLIGIBLES ?



Mettre en place l'activité partielle

Salarié non protégé

La mise en activité partielle **s'impose au contrat de travail des salariés non-protégés.**

Elle revêt donc :

- Soit la nature d'une modification des conditions de travail
- Soit la nature d'une suspension du contrat de travail

Tout refus du salarié constituerait une faute justifiant une sanction disciplinaire.

Salarié protégé

Aucune modification des conditions de travail ne peut être imposée à un salarié protégé sans son accord exprès sauf si la mise en activité partielle vise l'intégralité d'un service ou d'un établissement dans lequel appartient le salarié protégé (**réformé par l'ordonnance**).

Mettre en place l'activité partielle

CSE

La consultation **préalable** (ou dans le délai de 2 mois suivant la demande) du CSE doit porter sur :

- les motifs de recours l'activité partielle ;
- les catégories professionnelles et les activités concernées ;
- le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire ;
- les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur.

DIRECCTE

Demande d'autorisation à la DIRECCTE du département où est implanté l'établissement via <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

A compter de la réception de la demande, la DIRECCTE a 2 jours pour notifier, via le site internet, une décision de refus (motivée) ou d'autorisation.

L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation implicite (pour les demandes introduites du 01 mars au 31 décembre 2020).

CSE

A réception de la réponse de la DIRECCTE, **l'employeur informe le CSE sans délai.**

Salariés

L'employeur informe enfin les salariés et **communique les nouveaux horaires de travail (le cas échéant).**

Mettre en place l'activité partielle

Décret

Par dérogation, **il est aussi prévu les aménagements suivants pour les activités partielles mise en place à compter du 1er mars 2020 :**

- La décision de mise en place de l'activité partielle peut être préalable à la demande d'autorisation à la DIRECCTE (**autorisation dans un délai de 48h jusqu'au 31.12.2020**, absence de réponse vaut autorisation tacite).
- Ladite demande d'autorisation doit alors prendre place **dans les 30 jours qui suivent la mise en œuvre effective de l'activité partielle.**
- Le CSE peut n'être consulté que **dans les 2 mois** qui suivent la demande d'activité partielle.
- Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle correspond à 70% de la rémunération brute horaire **sans pouvoir être inférieure à 8,03 euros dans la limite de 4,5 SMIC**
- Sur le bulletin de paie des salariés concernés doit figurer le nombre d'heures indemnisées, le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité et les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

L'indemnisation des salariés

L'indemnisation des salariés

Principe

Durant la période d'activité partielle, chaque salarié perçoit de l'employeur une indemnité horaire dont le montant est égal à **70 % de la rémunération brute horaire**.

Assiette

La rémunération brute s'entend comme la rémunération servant d'assiette au **calcul de l'indemnité de congés payés suivant la seule règle du maintien de salaire**.



Attention certaines CCN (SYNTEC, etc.) prévoient des conditions plus favorables à garantir.

Volume

Le nombre d'heures pouvant justifier de l'attribution de l'allocation d'activité partielle correspond à la **différence entre la durée légale du travail (ou conventionnelle si elle est inférieure) et le nombre d'heures travaillées sur ladite période**.

Les heures supplémentaires non travaillées au titre de l'activité partielle sont considérées comme chômées mais n'ouvrent pas droit à indemnisation au titre de l'activité partielle.

L'indemnisation des salariés

RF

Les indemnités sont **soumises à l'impôt sur le revenu**.

RS

Les indemnités d'activité partielle sont **exonérées des cotisations de sécurité sociale (salariales et patronales) et de tout prélèvement alignés, ainsi que des taxes assises sur les salaires**.

Les indemnités sont **soumises à la CSG et la CRDS**.

NB : Attention, les bénéficiaires d'indemnités d'activité partielle bénéficient d'une garantie de revenu. Ainsi, la CSG et la CRDS pesant sur le montant cumulé de la rémunération d'activité et de l'allocation perçue ne peuvent pas avoir pour effet de réduire le montant net en deçà du Smic.

Indemnité
majorée

En théorie la majoration de l'indemnité (entre 70% et 100% de la rémunération garantie) devrait suivre le régime de l'indemnité légale.

L'URSSAF semble néanmoins imposer l'assujettissement de la majoration comme un élément de salaire

Les allocations versées à l'employeur

Les allocations versées à l'employeur

Principe

En contrepartie des indemnités d'activité partielle qu'il verse au salarié, l'employeur a droit, pour chaque heure indemnisée, à une allocation d'activité partielle cofinancée par l'État et l'UNEDIC.

Il est prévu, par décret, une prise en charge de l'allocation versée par l'employeur à 100% dans la limite de 4,5 SMIC par salarié.

RS

Le contingent annuel d'heures indemnifiables et remboursés à l'employeur est fixé à **1 000 heures par salarié et par an.**

Indemnité majorée

L'allocation d'activité partielle est en principe **versée mensuellement à l'employeur par l'Agence de Services et de Paiement (ASP).**

Les allocations versées à l'employeur

Demande

Pour obtenir l'allocation d'activité partielle, l'employeur adresse, **pour chaque échéance de paie, une demande d'indemnisation** via le site

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

Formalités

Cette demande d'allocation **doit comporter des informations** relatives à :

- son identité
- la liste nominative des salariés concernés
- leur numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques
- les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié.

Alerte

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 y joint, dans le cas où il ne souhaite pas un remboursement à la fin de la période, une demande de remboursement mensuel.



Par défaut, pour ces employeurs, le versement se fait au terme de la période de référence.

Merci