

L'activité partielle dans le contexte d'épidémie Covid 19 – Modalités au 25 avril 2020

Caractéristiques de l'activité partielle

Le dispositif est mobilisable lorsque l'entreprise connaît une **baisse temporaire d'activité**.

Le contexte actuel d'épidémie constitue l'un des motifs de recours possibles à l'activité partielle (circonstance de caractère exceptionnel).

Ainsi le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises :

- Si elles sont concernées par les **arrêtés prévoyant une fermeture** ;
- ou si elles sont confrontées à une **baisse d'activité /des difficultés d'approvisionnement** pouvant être objectivées ;
- ou s'il leur est **impossible de mettre en place les mesures de prévention nécessaires** pour la protection de la santé des salariés (télétravail, gestes barrière, etc.)
- ou et c'est nouveau :

La loi 2020-473 prévoit compter du 1^{er} mai 2020 que :

Sont placés en position d'activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :

- le salarié est une personne vulnérable* présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire ; pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant leur enfant ;

- le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable* ; jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020 ;

- le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile ; jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020.

Cette mesure s'applique à compter du 1er mai 2020, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail.

Des précisions sur les modalités d'application de cette mesure par voie réglementaire sont attendues.

La **baisse temporaire d'activité peut prendre deux formes différentes** :

- **une réduction du temps de travail** en-dessous de la durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective conventionnelle du travail de l'établissement ;

- **une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement**, pendant laquelle les salariés sont en inactivité totale quel que soit le nombre de jours de fermeture.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement afin de pouvoir autoriser la mise en place d'un système de « roulement » par unité de production, atelier, service, ...

La mesure de mise en activité partielle est en principe collective. Elle doit ainsi concerner tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, de l'unité de production, de l'atelier ou du service visé.

Dérogation

Depuis le 24 avril dernier, l'employeur **peut individualiser le dispositif sous conditions** et ainsi :

- **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 ;
- **ou appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées.**

Cette individualisation **doit être nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.**

Pour cela il faut :

- **soit un accord d'entreprise ou d'établissement ;**
- **soit au préalable un avis favorable du comité social et économique ou du conseil d'entreprise.**

L'accord ou le document soumis à l'avis du comité social et économique ou du conseil d'entreprise **détermine notamment :**

- « 1° Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;
- « 2° 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 ;
- « 3° Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés au 2° 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 ;
- « 4° Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;
- « 5° Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

Indemnisation du salarié et de l'employeur

- **Versement d'une indemnité au salarié à la place de son salaire habituel : au moins 70 % de sa rémunération horaire brute (= en moyenne 84% du net du salarié) et au moins 8,03 euros nets par heure indemnisée.**

Ce montant doit ensuite être 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.

Le taux plancher de 8,03€ (taux horaire net du SMIC) s'applique aussi aux salariés à temps partiel.

Pour les salariés rémunérés en deçà du SMIC (contrats de professionnalisation, apprentissage), la rémunération ne peut être inférieure au taux horaire habituel.

L'**assiette** de l'indemnité est la **rémunération horaire brute** du salarié (assiette de **congés payés**).

Les indemnités d'activité partielle sont **exonérées de cotisations sociales ; elles restent soumises à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,5 %**. *Pour les salariés placés en activité partielle et relevant du régime local d'Alsace-Moselle, une cotisation maladie supplémentaire de 1,50 % est due.*

En application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale, vous pouvez verser une indemnité d'activité partielle complémentaire. A compter du 1er mai 2020, lorsque le somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire employeur est supérieur à 3,15 fois SMIC horaire (31,97 euros), la part de l'indemnité employeur est assujettie aux contributions et cotisations sociales comme pour les salaires. Et dans ce cas, le taux de la CSG est de 9,20 %, 0,50 % pour la CRDS.

- **Contingent de 1 607 h** indemnisables par salarié et par année civile ;
- **Allocation versée à l'employeur** : pour une valeur de la rémunération horaire brute du salarié **inférieure ou égale à 45,67 euros** (4,5 SMIC), l'ASP verse à l'employeur une allocation équivalant à **70 % de ce montant**. Cette allocation horaire **ne peut être inférieure à 8,03 euros**, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC) ; simulateur ici : <http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>
- **Sur le bulletin de paie, indiquer** : le nombre d'heures indemnisées, le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité; les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

Attention en cas d'utilisation du Tese, pour remplir le volet social il faut :

- indiquer le nombre d'heures réellement travaillées par votre salarié, dans la rubrique "heures rémunérées";
- saisir le salaire correspondant aux heures réellement effectuées dans la rubrique rémunération;
- compléter la rubrique "chômage intempérie et chômage temps partiel" avec les éléments d'indemnisation en votre possession

Et si les mentions obligatoires relatives à l'activité partielles à porter sur le bulletin de paie ne figurent pas dans le document généré par le Tese, prévoir un document annexe les comportant.

Des modalités particulières sont prévues pour la formation de salariés pendant la période d'activité partielle. Consulter votre conseiller Opcommerce.

Situations particulières

Heures au-delà de la durée légale de travail ou de la durée collective de travail, ou prévue au contrat de travail si inférieure

En principe, les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et la durée légale du travail (ou la durée collective ou celle prévue au contrat de travail si elle est inférieure).

Seules les heures chômées dans la limite de la durée légale du travail sont indemnisables.

Ainsi on ne prend pas en principe compte les heures supplémentaires.

Un aménagement du dispositif est réalisé pour les salariés qui ont conclu une convention individuelle de forfait en heures incluant des heures supplémentaires avant le 24 avril 2020, ou ayant une durée de travail supérieure à 35h par semaine en application d'une convention ou d'un accord collectif conclu avant cette même date :

-la durée prévue au contrat en cas de convention, ou la durée collective prévue conventionnellement est prise en compte pour l'application de la réduction de l'horaire collectif en deçà d'une certaine durée (en principe en dessous de la durée légale) ;

- les heures supplémentaires incluses dans la convention de forfait ou dans l'accord collectif ou convention sont prises en compte dans la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées.

(N.B. : dans le contexte actuel, l'activité partielle est applicable aux salariés au forfait en heures ou en jours sont éligibles à l'activité partielle en cas de fermeture de l'établissement mais également désormais en cas de réduction de l'horaire collectif habituellement pratiquée dans l'établissement à due proportion de cette réduction).

➤ Heures d'équivalence

L'article 1 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle prévoit que les heures d'équivalence sont désormais prises en compte dans le décompte des heures chômées pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle.

Formule de calcul :

Durée à indemniser = durée d'équivalence – durée réalisée

Attention au paramétrage du système ASP (ne dépasse pas 35h) : si la durée à indemniser est supérieure à 35h, l'entreprise devra procéder à une règle de 3 pour ramener la durée déclarée dans le système 35h. En d'autres termes, l'indemnisation sera calculée sur 35h, mais avec un taux horaire brut majoré.

Pour rappel, les heures d'équivalence relèvent d'un dispositif particulier très contraint (vendeur à temps plein, périodes d'inaction, etc.).

Jours fériés

Traitement des jours fériés habituellement chômés et jours de congés payés

Les jours fériés inclus dans une période d'activité partielle et habituellement chômés sont à traiter de la même façon que les jours de congés payés. Les salariés ne peuvent ainsi pas être placés en position d'activité partielle durant ces périodes et ces jours ne doivent pas être comptabilisés au titre des heures permettant le versement de l'allocation à l'employeur.

Nous vous rappelons que les salariés doivent bénéficier de 5 jours fériés chômés (non travaillés) dans l'année.

Les jours fériés habituellement travaillés sont quant à eux indemnisés au titre de l'activité partielle.

Journée de solidarité

Cette journée ne donnera pas lieu à versement de l'indemnité au titre de l'activité partielle tout comme elle ne donne pas lieu au versement d'un salaire.

Modalités de la demande d'autorisation de mise en activité partielle

- **Demande à faire sur : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>**

Etapes :

- Créer le compte ;
- Saisir le motif : « autres circonstances exceptionnelles » ;
- Sous-motif : coronavirus

Précisions à donner également : effets de l'épidémie sur l'activité de l'entreprise, période prévisible de sous-activité ; nombre de salariés concernés.

La **consultation** du **CSE** dans les entreprises **d'au moins 50 salariés** est obligatoire pour la mise en activité partielle : il faut joindre l'avis de ce dernier à la demande. Un **délai de 2 mois à compter de la demande** a été accordé **pour recueillir** l'avis du CSE et la **communiquer** ensuite à l'unité territoriale.

Afin de tenir compte du volume des demandes et des circonstances exceptionnelles les **demandes** d'autorisation d'activité partielle du **mois de mars 2020 pourront être présentées** par les entreprises **jusqu'au 30 avril 2020**. Ainsi, une demande d'activité partielle pourra être déposée par une entreprise, avant la fin du mois d'avril, sans que le délai de 30 jours ne lui soit opposable.

Il faut **informer** les **salariés de la décision de recourir à l'activité partielle en précisant la durée prévisionnelle envisagée et le nombre de salariés concernés** ;

En cas de **réduction de l'horaire collectif**, il faut **afficher les nouveaux horaires de travail**.

Délai de réponse à la demande : jusqu'au 31 décembre 2020, l'absence de décision d'autorisation du recours à l'activité partielle dans un **délai de deux jours** vaut acceptation implicite de la demande ; **durée maximale** de cette autorisation : **12 mois**.

Mise à disposition temporaire de salariés volontaires entre deux entreprises

Pendant la période de la crise, les salariés inoccupés qui le souhaitent, peuvent travailler provisoirement dans une autre entreprise que la leur, confrontée à un manque de personnel. Il s'agit d'une « mise à disposition » temporaire. Il faut l'accord préalable et explicite du salarié. Une convention de mise à disposition doit en outre être conclue entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice, par salarié mis à disposition. S'il y a un CSE il faut le consulter en amont. Le ministère du Travail propose des modèles simplifiés de convention de mise à disposition entre entreprises et d'avenant au contrat. Attention cependant, il s'agit d'un dispositif très encadré (vous adresser à la Fédération).