

Informations

Coronavirus

Mise en activité partielle - Comment procéder ?

25 mars 2020

Le dispositif d'activité partielle est une des mesures clés de soutien aux entreprises.

La loi « d'urgence » visant à permettre aux entreprises de faire face aux bouleversements engendrés par la crise sanitaire a été publiée au Journal officiel du 24 mars 2020.

Elle habilite le gouvernement à modifier de nombreuses règles de droit du travail.

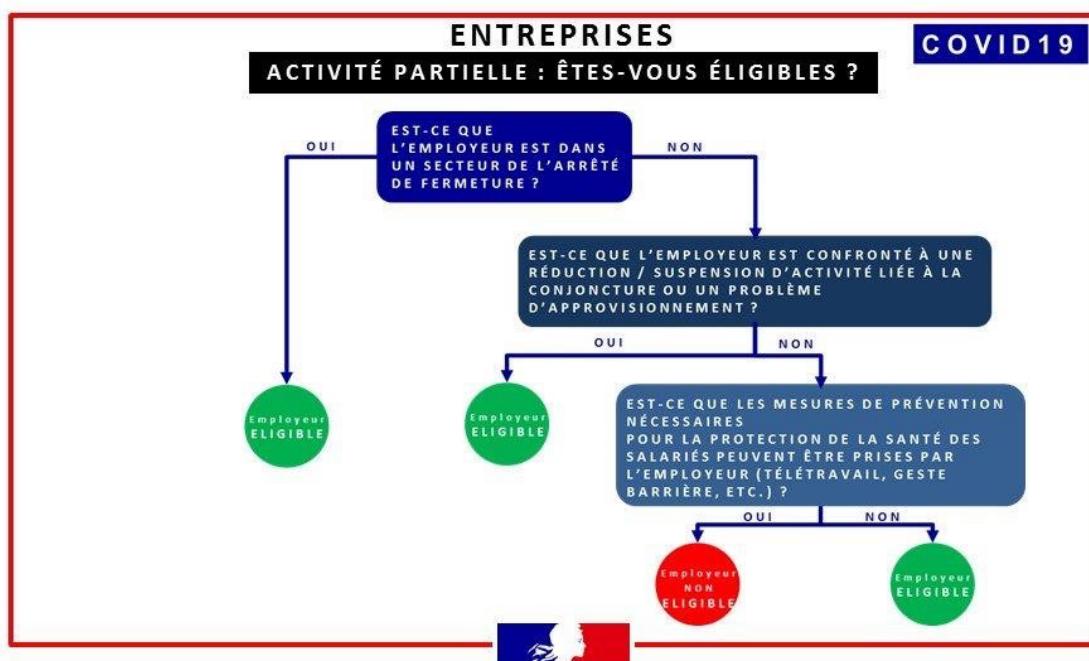
Un décret sera donc pris dans les tout prochains jours pour réformer le dispositif d'activité partielle.

Quels sont les employeurs éligibles à l'activité partielle ?

Comme suite aux réunions entre les Partenaires sociaux et le Ministère du travail, ce dernier vient de préciser les **conditions d'éligibilité au dispositif d'activité partielle** pour les entreprises.

Il est désormais clairement précisé que dès lors que le chef d'entreprise n'est **pas en capacité de mettre en œuvre les mesures de prévention** nécessaires pour la protection de la santé de ses salariés, il est **éligible au dispositif d'activité partielle**.

Vous trouverez ci-après le schéma synthétisant les différents cas de figure.



Informations

Comment effectuer une demande d'activité partielle pour faire face aux difficultés économiques liées au coronavirus?

La saisine de la demande d'activité partielle s'effectue en ligne sur le site internet dédié selon la procédure suivante :

- l'employeur formule, via le site dédié (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>), une demande d'autorisation préalable au Préfet de son département (services de la DIRECCTE en pratique). L'entreprise doit préciser les motifs qui justifient le recours à ce dispositif, le lien avec le Coronavirus devra être mis en avant
- cette demande, qui est en principe préalable, peut dans le cadre des difficultés liées à l'épidémie du coronavirus, être faite à posteriori et avec un retard de 30 jours. C'est une mesure décidée par le gouvernement. Si la demande porte sur une période antérieure à 30 jours au moment de la demande, celle-ci devra être spécifiquement motivée.

Remarque : le gouvernement applique à la situation liée à l'épidémie de coronavirus, la dérogation prévue en cas de sinistre ou d'intempérie (C. trav., art. R. 5122-3).

- le délai d'instruction du dossier et l'autorisation administrative du recours à l'activité partielle qui est en principe de 15 jours calendaires, **a été réduit à 48 heures** selon le Ministère du travail dans le cadre des mesures prises face à l'épidémie du coronavirus. Mais devant l'affluence des demandes, il n'est pas sûr que ce délai soit maintenu. Des précisions apportées par décret et/ou une instruction ministérielle sont attendues ;
- une fois la demande autorisée, l'employeur sollicite une indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle instruite par l'unité départementale (UD) et mise en paiement par l'agence de services et de paiement (ASP). Cette demande se fait également par voie dématérialisée.

En pratique, quels motifs indiqués pour justifier le recours à l'activité partielle ?

Nous recommandons aux entreprises d'être le plus exhaustif possible dans les explications données.

Ainsi, la demande des entreprises doit indiquer précisément les effets de l'épidémie COVID-19 sur l'activité de l'entreprise.

A cet effet, il est primordial de bien compléter les demandes en tenant compte des éléments qui suivent :

- Dans le cadre « **autres circonstances exceptionnelles** » l'entreprise doit indiquer : CORONAVIRUS ou COVID 19
- Dans le cadre « **motifs** », l'entreprise doit indiquer au choix ou en totalité (selon les cas) :
 - Difficultés d'approvisionnement en matériaux
 - Impossibilité de respecter les « gestes barrières » (par exemple impossibilité de conserver une distanciation suffisante entre salariés, impossibilité de procéder à un lavage régulier des mains, pénurie des EPI nécessaires à l'activité).

Informations

Le Ministère du Travail a clairement précisé que dès lors que le chef d'entreprise n'est pas en capacité de mettre en œuvre les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé de ses salariés, il est éligible au dispositif d'activité partielle.

- Refus d'accès par les clients au chantier, annulation de commandes, arrêt des chantiers décidé par le donneur d'ordre
- Absence (massive) de salariés indispensables pour pouvoir assurer la continuité des chantiers

Quid de la consultation préalable du CSE lorsqu'il existe dans l'entreprise ?

En principe, le CSE doit être consulté avant la mise en place de l'activité partielle et son avis doit être communiqué lors de la demande d'autorisation à l'administration.

Compte tenu du contexte, l'avis rendu par le CSE pourra être adressé dans un délai de 2 mois à compter de la demande.

A défaut de CSE l'employeur engage seul les démarches.

Quelles conséquences sur le contrat de travail ?

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent ni être sur leur lieu de travail, ni à disposition de leur employeur, ni se conformer à ses directives.

Le contrat de travail étant suspendu, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité doit correspondre au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute et peut être augmentée par l'employeur.

Le salarié peut-il refuser sa mise en activité partielle ?

Une fois l'autorisation obtenue, le salarié ne peut pas refuser sa mise en activité partielle.

1. Quels sont les salariés que l'employeur peut placer en activité partielle ?

Tous les salariés qu'ils soient en CDD, en CDI (ce qui inclut donc les salariés en CDI de chantier), à temps complet, à temps partiel ; y compris les apprentis.

Par contre, il n'est pas possible de placer en activité partielle les salariés qui seraient déjà indemnisés par la Sécurité sociale.

Quelles sont les heures indemnifiables ?

En principe, sont indemnisées par l'employeur au titre de l'activité partielle :

Informations

- **uniquement les heures "chômées" sous la durée légale** (ou si elle est inférieure, la durée collective ou la durée contractuelle).

Les heures supplémentaires ou complémentaires "chômées" (c'est-à-dire heures au-delà de la durée légale ou de la durée contractuelle) n'ont pas à être indemnisées par l'employeur.

Ainsi, si l'employeur indemnise les heures supplémentaires, il ne percevra pas, en tout état de cause, un remboursement par l'Etat ;

À noter : si les salariés font 39h, les heures non travaillées au-delà des 35h sont chômées. Pour autant, l'employeur ne doit verser d'indemnité à ses salariés et ne peut pas percevoir d'aide de l'État pour les 4 heures dépassant la durée légale du travail.

- **dans la limite d'un contingent de 1000 heures par an par salarié** ;

Toutefois, l'article R. 5122-6 du code du travail permet de dépasser cette limite « dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision conjointe des ministres chargés de l'emploi et du budget ».

Les heures chômées ayant donné lieu à activité partielle doivent être mentionnées sur le bulletin de salaire, tout comme les taux appliqués et les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

Détermination des heures chômées

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).

Pour les salariés travaillant en forfait heures ou jours sur l'année, c'est la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement ou du service qui est prise en compte (dans la limite de 7 heures par jour ou 3h30 par demijournée de fermeture).

La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul des congés payés.

Quelle indemnisation va être versée au salarié ?

Pour chaque heure chômée, l'employeur doit verser aux salariés une indemnité égale à 70 % de sa rémunération brute horaire (il s'agit de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés suivant la règle du maintien de salaire).

L'indemnité d'activité partielle n'étant pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale, les salariés bénéficient en réalité de 84% de leur salaire net environ.

L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %. Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (après application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

Pour les salariés placés en activité partielle et relevant du régime local d'Alsace-Moselle, une cotisation maladie supplémentaire de 1,50 % est due.

À noter que les retenues de CSG et de CRDS opérées sur l'indemnité d'activité partielle ne doivent pas avoir pour effet de réduire la rémunération à un montant inférieur au 1 539,42 €.

Ainsi, si après versement de l'indemnité d'activité partielle, la rémunération du salarié est inférieure au SMIC net mensuel, l'employeur devra lui verser une allocation complémentaire en plus afin que le salarié

Informations

bénéficie au moins de ce montant (c'est ce que l'on appelle la rémunération mensuelle minimale qui est prévue par les articles L.3232-1 et suivants du code du travail pour les salariés à temps plein).

L'ensemble de ces indemnités sont versées par l'employeur aux dates normales de paie.

Quelles allocations l'employeur perçoit-il ?

L'allocation d'activité partielle versée par l'Etat à l'entreprise, quel que soit son effectif, est proportionnelle aux revenus des salariés placés en activité partielle, dans la limite de 4,5 SMIC : **l'allocation couvre 70% de la rémunération brute avec un minimum de 8,03 € par heure et un maximum de 4,5 x smic horaire** (soit $4,5 \times 10,15$ brut soit 45,67).

Les modalités de remboursement permettent de couvrir les dépenses de l'employeur à hauteur de 100% pour les rémunérations inférieures à 4,5 SMIC.

Au-delà de ce plafond, l'employeur supporte la charge financière du différentiel.

Afin d'estimer le montant d'indemnisation qu'il peut escompter en cas de recours à l'activité partielle, l'employeur peut utiliser un simulateur en ligne de calcul de l'indemnisation d'activité partielle : <http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>

Un travailleur indépendant ou un mandataire social sans contrat de travail peut-il bénéficier du dispositif ?

En l'état actuel des textes, seuls les salariés titulaires d'un contrat de travail sont susceptibles de bénéficier de l'activité partielle.

Les indépendants ne sont aujourd'hui pas éligibles au dispositif d'activité partielle. Ces derniers pourront bénéficier d'autres mesures annoncées hier par le Président de la République. Une Info ARTUR a été publiée.

L'employeur est-il obligé de solder les congés payés de ses salariés avant de les placer en activité partielle ?

Non. Si certaines DIRECCTE préconisent des mesures alternatives comme l'apurement des reliquats de congés payés, la prise de repos compensateurs de remplacement ou encore de RTT, il n'existe aucune obligation de mettre en œuvre ces mesures préalables.

Ces préconisations sont d'ailleurs en pratique difficilement envisageables dans le respect des règles de prise de congés payés issues du code du travail et des CCN du Bâtiment.

Puis-je imposer la prise de congés aux salariés avant de les placer en activité partielle ?

Informations

L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir la période de 15 jours, compte tenu des circonstances exceptionnelles en application de l'article L. 3141-16 du code du travail.

Selon l'article 11 de la loi « d'urgence », une ordonnance pourra permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par les dispositions du Code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise.

Le projet de loi initial prévoyait que l'employeur pouvait unilatéralement imposer les dates de prise de congés. Les parlementaires ont restreint cette possibilité puisqu'un accord collectif doit désormais le prévoir.

Nous allons établir très prochainement, un modèle d'accord d'entreprise relatif à la prise de congés payés.