



LES ENTREPRISES DU PAYSAGE

BASE DOCUMENTAIRE

Social

L'ACTIVITE PARTIELLE
« SPECIAL CORONAVIRUS »
Mise à jour 1^{er} avril 2020

Table des matières

L'ACTIVITE PARTIELLE	0
Table des matières	1
1. LES MOTIFS DE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE	2
2. LES SALARIÉS CONCERNÉS	2
3. LES DÉMARCHES À EFFECTUER.....	3
3.1. Consultation des représentants du personnel	3
3.2. Autorisation Administrative	3
3.3. Allocation d'activité partielle.....	4
3.3.1. Conditions d'attribution	4
3.3.2. Demande d'indemnisation	4
3.3.3. Effets sur le contrat de travail	4
3.3.4. Durée d'indemnisation	4
3.3.5. Montant de l'allocation	4
3.3.6. Versement de l'allocation	5
3.3.7. Calcul des heures indemnissables	5
3.3.8. Incidence de l'activité partielle sur les congés payés	5
3.4. Régime social et fiscal des allocations d'activité partielle	5

1. Les motifs de recours à l'activité partielle

Le recours à l'activité partielle peut être sollicité lorsque l'entreprise doit diminuer ou suspendre temporairement activité du fait du COVID 19.

Vu les demandes massives, tous secteurs d'activités confondus, il est recommandé de conserver tous les justificatifs à l'appui de votre demande. Par exemple :

- Chantiers fermés
- Clients vous refusant l'accès aux chantiers
- Fournisseurs fermés
- Déchèteries fermées
- Activités commerciales suspendues
- Etc.

Cette diminution ou suspension d'activité doit être collective, c'est-à-dire concerner un ensemble de salariés, un groupe identifié de salariés d'un établissement ou d'une partie d'un établissement (ex : un service, un atelier).

2. Les salariés concernés

Peuvent bénéficier du régime d'activité partielle les salariés liés à leur employeur par un contrat de travail de droit français et ce, quelle que soit la nature du contrat de travail (CDI, CDD, travailleurs à temps partiel, ...) et leur ancienneté.

S'agissant des apprentis, ceux-ci peuvent également bénéficier du régime d'activité partielle mais seules les heures de travail en entreprise seront concernées.

Les heures de cours sont, bien entendu, exclues du dispositif.

S'agissant des salariés en forfait heures ou jours peuvent être mis en activité partielle, même en cas de simple diminution de la durée du travail, et non plus comme précédemment, seulement en cas de fermeture de l'entreprise ou du service.

La durée de travail prise en compte pour calculer les allocations, et leur remboursement à l'entreprise, sera celle qui correspond aux jours de réduction de l'horaire pratiqué dans l'établissement, en proportion de cette réduction.

S'agissant des cadres dirigeants, dans la mesure où leur temps de travail n'est pas quantifié, ils ne sont en principe pas éligibles.

Dans le contexte spécifique, chaque DIRECCTE portera une appréciation au cas par cas de la situation.

S'agissant des salariés en formation, en temps "normal", les salariés en activité partielle qui suivent une action de formation peuvent prétendre à une indemnisation pouvant atteindre 100 % de leur rémunération (Code du travail art. R. 5122-18).

Pendant la période de crise sanitaire, cette disposition est écartée au titre des formations ayant donné lieu à un accord de l'employeur à compter du 29 mars 2020 (un jour franc après la publication de l'ordonnance).

Les salariés en formation pendant la période d'activité partielle sont donc alignés sur les conditions d'indemnisation de droit commun des salariés en activité partielle.

S'agissant des salariés protégés, en temps "normal", les membres du comité social et économique (CSE) ne peuvent pas se voir imposer une mesure d'activité partielle. En effet, aucun changement des conditions de travail ne peut être imposé à un représentant du personnel sans son accord.

S'il refuse, l'employeur doit lui verser la totalité de son salaire.

L'ordonnance n°2020-346 déroge à cette règle : L'activité partielle s'impose au salarié protégé, 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.

Cette dérogation, à défaut de précisions et en attendant un décret à venir, est applicable, à compter du 29 mars (lendemain de la publication de l'ordonnance) et pourrait s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2020.

3. Les démarches à effectuer

3.1. Consultation des représentants du personnel

Dans les entreprises pourvues de représentants du personnel, le recours à l'activité partielle doit donner lieu à consultation pour avis du comité social et économique (CSE)

Les entreprises sans représentant du personnel doivent, quant à elle, informer directement leurs salariés du projet de mise en activité partielle de leur établissement en précisant l'effectif concerné et la durée prévisionnelle envisagée.

Exceptionnellement, l'avis du CSE pourra être recueilli a posteriori, après la mise en œuvre du dispositif, et transmis à l'administration dans les 2 mois de la demande initiale. Habituellement cet avis est recueilli et transmis à l'administration en même temps que la demande préalable (Code du travail / art. R. 5122-2).

ATTENTION : les entreprises ayant atteint l'effectif requis mais n'ayant pas procédé aux élections des représentants du personnel et ne pouvant donc justifier d'un procès-verbal de carence devront mettre en place ce dispositif électoral avant toute demande au titre de l'activité partielle.

3.2. Autorisation Administrative

La demande doit être saisie sur le site : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

3.3. Allocation d'activité partielle

3.3.1. Conditions d'attribution

Les allocations spécifiques sont dues lorsque la situation d'activité partielle est reconnue.

Elles sont dues pour chaque heure de travail non travaillée dans la limite de la durée légale du travail ou de la durée collective lorsqu'elle est inférieure.

En revanche, dans les entreprises dont l'horaire collectif est encore supérieur à 35 heures, la perte des heures comprises entre 35 heures et la durée applicable (exemple : 39 heures) n'est pas prise en compte.

Selon l'article R5122-18 du code du travail, le mode de calcul de l'indemnité horaire est celui applicable au calcul du maintien de salaire de l'indemnité de congé payé.

3.3.2. Demande d'indemnisation

En cas d'autorisation d'activité partielle, l'employeur doit adresser une demande d'indemnisation en ligne au titre de l'allocation d'activité partielle.

3.3.3. Effets sur le contrat de travail

L'activité partielle étant une mesure provisoire, il n'y a pas de modification du contrat de travail.

Le salarié est donc tenu d'accepter la mesure d'activité partielle qui a fait l'objet d'un accord d'indemnisation de la DIRECCTE.

S'agissant des salariés protégés (membre du CSE), tout changement des conditions de travail, telle l'activité partielle, nécessite impérativement leur accord.

3.3.4. Durée d'indemnisation

Les allocations d'activité partielle sont versées dans la limite d'un contingent annuel fixé à 1000 heures par salarié et par an.

3.3.5. Montant de l'allocation

Le décret modifie les règles antérieures qui prévoyaient un taux horaire de l'allocation d'activité partielle fixé à :

- 7,74 € pour les entreprises de 1 à 250 salariés
- 7,23 € pour celles de plus de 250 salariés.

L'allocation de l'Etat est désormais alignée sur l'indemnité versée par l'entreprise. Le reste à charge pour l'entreprise est supprimé pour les rémunérations inférieures à 4.5 SMIC.

Concrètement, les entreprises perçoivent de l'agence de service et de paiement de l'Etat (ASP), le remboursement des allocations versées aux salariés et correspondant à 70 % de la rémunération horaire moyenne brute dans la limite de 4,5 fois le Smic, avec un plancher de Smic net, soit 8,03 €.

A noter que les salariés à temps complet bénéficient d'une garantie de rémunération au moins égale au Smic net (C. trav., art. L. 3232-1 et s).

Ainsi, pendant une période de diminution, ou de suppression complète, du temps de travail le total versé au salarié (rémunération nette versée au titre des heures travaillées, le cas échéant + allocations d'activité partielle) doit être au moins égal au Smic net, soit 8,03€ rapportée à la durée légale ou conventionnelle du travail.

3.3.6. Versement de l'allocation

Le paiement est effectué par l'Agence de services et de paiement (ASP) qui agit pour le compte de l'État.

L'employeur doit alors remettre au salarié un document indiquant le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle, les taux appliqués et les sommes versées pour la période considérée.

Ce document peut se présenter séparément ou sous la forme d'une mention portée sur le bulletin de paye.

3.3.7. Calcul des heures indemnisables

Le nombre d'heures indemnisable correspond à la différence entre la durée légale du travail (ou la durée collective du travail dans l'entreprise ou prévue dans le contrat si elle est inférieure) et le nombre d'heures réellement travaillées pendant la période considérée.

Par conséquent, les heures supplémentaires perdues ne donnent pas lieu à indemnisation.

3.3.8. Incidence de l'activité partielle sur les congés payés

Les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée des congés payés.

3.4. Régime social et fiscal des allocations d'activité partielle

Les allocations d'activité partielle (indemnité horaire et allocation complémentaire) sont exonérées des charges sociales assises sur les salaires : Article L5122-4 et L5428-1 du code du travail.

Concernant le taux de CSG/CRDS : Un taux unique

Les allocations d'activité partielle sont soumises à CSG en principe au taux de 6,2%.

Toutefois, pour les revenus faibles, il y avait application d'un taux réduit de 3,8% ou une exonération en fonction du revenu imposable. Ces différents taux rendaient complexe le régime social applicable.

Pour simplifier le régime social de l'indemnité d'activité partielle, l'ordonnance du 27 mars 2020 suspend le taux réduit de CSG et l'exonération de CSG/CRDS en fonction du revenu fiscal de référence.

Ainsi, non seulement les indemnités d'activité partielle versées aux salariés, mais aussi les indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur sont assujetties à la CSG au taux de 6,2 % + 0,5% au titre de la CRDS soit 6,7% au total.

Enfin, les allocations d'activité partielle sont soumises à l'impôt sur le revenu.

Pour toute question, contacter le SVP social
tel : 04 72 53 01 85
mail : svp.social@unep-fr.org

Conformément au code sur la propriété intellectuelle, toute reproduction ou transmission de cette fiche est strictement interdite, sauf accord formel de l'Unep



**Transfert et reproduction
strictement interdits**