



LES ENTREPRISES DU PAYSAGE

BASE DOCUMENTAIRE

Social

L'ACTIVITE PARTIELLE
« SPECIAL CORONAVIRUS »
Mise à jour 29 avril 2020

Table des matières

L'ACTIVITE PARTIELLE	0
« SPECIAL CORONAVIRUS »	0
MISE À JOUR 29 AVRIL 2020	0
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.....	4
3.1. Consultation des représentants du personnel	4
3.2. Autorisation Administrative	4
3.3. Allocation d'activité partielle.....	4
3.3.1. Conditions d'attribution	4
3.3.2. Demande d'indemnisation	5
3.3.3. Effets sur le contrat de travail	5
3.3.4. Durée d'indemnisation	5
3.3.5. Montant de l'allocation	5
3.3.6. Versement de l'allocation	6
3.3.7. Incidence de l'activité partielle sur les congés payés	6
3.4. Régime social et fiscal des allocations d'activité partielle	6

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 son 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 : Ils peuvent bénéficier du régime d'activité partielle tant pour les heures chômées en entreprise que pour les heures de formation non réalisées.

S'agissant des salariés en forfait jours : Ils 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.

Attention : L'Administration indique que le temps chômé doit être traduit en « heures » sur une référence mensuelle de 151.67 heures. Les périodes déclarées en chômage partiel doivent l'être par journée ou demi-journée, c'est à dire à concurrence de 7 heures ou de 3.5 heures.

S'agissant des cadres dirigeants, (au titre de l'article L. 3111-2 du code du travail) ils peuvent être placés en activité partielle que si elle se traduit par une réduction des horaires en deçà de la durée légale sur tout ou partie de l'établissement où est affecté ce cadre.

Il en est exclu lorsque l'activité partielle se traduit par la fermeture de l'établissement.

Remarque : il s'agit des cadres « salariés » qui ont des responsabilités impliquant une grande indépendance dans l'emploi du temps, prise de décision de façon autonome, rémunération parmi les plus élevées de l'entreprise ou de l'établissement (C. trav., art. L. 3111-2).

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.

Attention toutefois, lorsque l'activité partielle est « individualisée », elle ne peut pas s'appliquer aux salariés protégés.

Modalités de l'individualisation de l'activité partielle : De nouvelles précisions par ordonnance du 22 avril 2020

Une nouvelle ordonnance du 22 avril 2020 encadre le placement en activité partielle de salariés de **façon individualisée ou selon une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées au sein d'un même établissement, service ou atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.**

L'individualisation est possible à condition qu'elle résulte de l'application d'un accord d'entreprise ou à défaut d'accord, après avis favorable du CSE.

L'accord ou le document soumis à l'avis du CSE doit notamment déterminer :

- 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
- 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 travaillée
- 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

précédemment 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

- Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés
- Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

A noter que les salariés protégés ne peuvent pas faire l'objet d'une mesure individualisée d'activité partielle. En effet l'ordonnance précise que pour imposer l'activité partielle à des salariés protégés, il est nécessaire que le régime d'activité partielle affecte "dans la même mesure" tous les salariés de l'entreprise ou du service.

Les accords conclus et les décisions unilatérales cesseront de produire leurs effets au plus tard le 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.

En principe, le nombre d'heures donnant lieu à versement de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle ne peut pas **excéder la durée légale** du travail (ou la durée conventionnelle ou contractuelle si elle est inférieure) au titre de la période considérée (C. trav. art R 5122-11, al. 1).

Dans le cadre de l'activité partielle « Covid-19 », l'ordonnance du 22 avril 2020 étend la prise en compte, dans les heures non travaillées indemnifiables, des heures supplémentaires (Ord. 22-4-2020, art. 7 ; Ord 27-3-2020 modifiée, art. 1 bis) pour les salariés ayant conclu, avant le 24 avril 2020, une convention individuelle de **forfait en heures** (sur le mois, la semaine ou l'année) incluant des heures supplémentaires.

Cela signifie donc que l'ordonnance du 22 avril 2020 autorise la prise en compte des heures supplémentaires contractuelles.

A noter qu'avant cette ordonnance, le Gouvernement indiquait que seules les heures correspondant à la durée légale du travail (c'est-à-dire dans la limite de 35 heures) étaient indemnifiables.

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 1607 heures par salarié et par an.

3.3.5. Montant de l'allocation

Par dérogation aux règles habituelles, l'allocation de l'Etat dans le cadre du COVID 19 est désormais alignée sur l'indemnité versée par l'entreprise.

Le reste à charge pour l'entreprise est donc 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'Etat.

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. 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

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 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**