

Note juridique

Activité partielle

note de la commission sociale du Syndeac - 23 mars 2020

Paris, le 25 mars 2020

Le dispositif d'activité partielle (ou chômage partiel) a été modifié et élargi notablement ces derniers jours, comme une première réponse de l'État aux conséquences de la propagation de l'épidémie que nous connaissons.

Vous trouverez ci-dessous les informations mises à jour qui vous sont nécessaires pour sa mise en place.

Dans son communiqué de presse du 16 mars 2020, le ministère du Travail précise en point 4 :

« Toutes les entreprises qui subissent une baisse partielle ou totale d'activité sont éligibles au chômage partiel.

Toutes les entreprises dont l'activité est réduite du fait du Coronavirus et notamment celles (restaurants, cafés, magasins, etc.) qui font l'objet d'une obligation de fermeture en application de l'arrêté du 16 mars 2020 sont éligibles au dispositif d'activité partielle.

Ce dispositif est activable de manière dématérialisée sur <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>.

Les entreprises disposent d'un délai de trente jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif. »

La fiche technique du ministère du Travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle>

Pour toute demande d'assistance téléphonique gratuite pour la prise en main de l'outil Activité partielle :

Numéro vert : 0800 705 800 pour la métropole et les DOM de 8 h à 18 h

Pour toute demande d'assistance au support technique par courriel : contact-ap@asp-public.fr.

Textes de référence

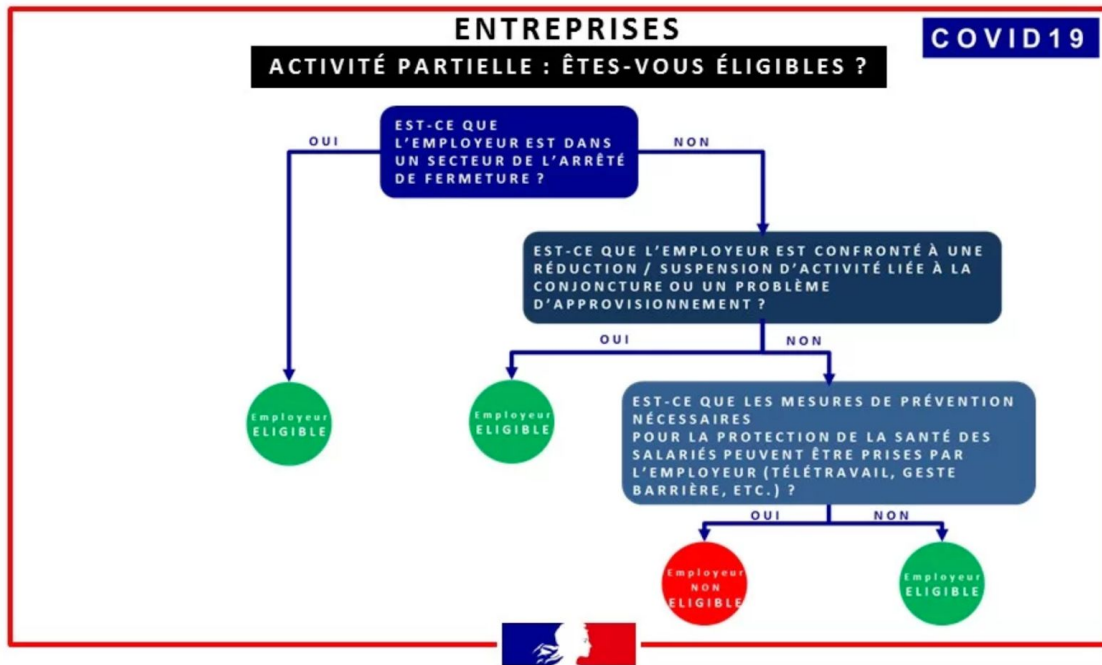
Article L5122-1 à L5122-5, R. 5122-1 à R. 5122-26, R. 5122-1 à R. 5122-26.

Arrêté du 26 août 2013 fixant les contingents annuels d'heures indemnisables prévus par les articles R. 5122-6 et R. 5122-7 du Code du travail.

Circulaire DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013 et documentation technique relative à la mise en œuvre de l'activité partielle (version juillet 2015).

Arrêté du 15 mars 2020 complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus Covid-19

Attention : un texte devrait paraître vendredi 27 mars après la publication mardi 24 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19. Ce texte est appelé à modifier le cadre juridique pour instaurer l'activité partielle au bénéfice des cadres au forfait, pour une meilleure indemnisation des salariés à temps partiel.



(Source : Ministère du Travail)

Attention au motif de recours : mal exprimé, il risque d'entraîner le refus de l'autorisation. Il convient d'être précis et circonstancié.

Motifs autorisés :

- La conjoncture économique ;
- Des difficultés d'approvisionnement en matière première ou énergie ;
- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

L'épidémie ne figure pas dans cette liste ; selon nous, c'est le motif 5 qu'il convient de choisir. Toutefois, il est indispensable d'argumenter sur la fermeture de la structure, l'interdiction de représentation, etc... ce qui entraîne, de fait, la réduction ou la disparition de l'activité.

Il n'est pas possible de décider la mise en place de l'activité partielle au simple motif qu'il serait plus prudent que les salariés ne viennent pas travailler pour préserver leur santé et leur sécurité, et éviter la propagation du virus. Le gouvernement argue en effet que la mise en place des gestes barrières et des mesures d'hygiène et de désinfection sont de nature à autoriser la poursuite du travail.

Tous les salariés sont-ils concernés ?

En principe, tout salarié possédant un contrat de travail est susceptible de bénéficier de l'activité partielle. Quelques types de contrat étaient cependant exclus de ces dispositions (CDD pour surcroît d'activité par exemple...), le projet de loi d'urgence prévoit d'étendre l'activité partielle à de nouvelles catégories de bénéficiaires comme les salariés en forfait jours ou heures sur l'année. D'autres catégories de salariés actuellement exclues deviendront ainsi peut-être éligibles.

Durée :

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 6 mois. S'il y avait nécessité de faire appel au dispositif sur une durée plus longue, il serait possible de renouveler la demande. Le projet de décret prévoit de porter cette durée maximale à 12 mois.

Nombre d'heure indemnissables : 1.000 heures par an (de date à date) et par salarié.

Démarches :

- o L'employeur qui envisage de recourir à l'activité partielle doit préalablement informer et consulter le CSE. Le projet de décret prévoit que l'avis préalable du CSE ne sera plus requis pour effectuer la demande d'activité partielle, uniquement si le motif de recours est lié à l'épidémie de Covid-19, mais l'employeur devra alors préciser la date à laquelle cette consultation est prévue. L'avis devra être transmis dans les deux mois qui suivent la demande. Les informations à transmettre au CSE sont les suivantes :
 - 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.

En l'absence de CSE, l'employeur doit informer, par écrit et individuellement, chaque salarié de sa décision de recourir à l'activité partielle ; il doit préciser la durée prévisionnelle de l'activité partielle ainsi que le nombre de salariés concernés. Cet avis accompagnera la demande d'autorisation d'activité partielle.

Les dernières modifications législatives ont porté le délai de demande à 30 jours maximum (avec effet rétroactif au 01^{er} mars 2020) après la mise en place de l'activité partielle si la demande est en lien avec l'épidémie de Covid-19. La demande d'autorisation est à faire sur le site dédié <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

Cette demande doit préciser les motifs justifiant le recours à l'activité partielle. Il est conseillé de joindre par ailleurs tous documents qui permettraient d'attester de la nature et de l'ampleur des difficultés de l'entreprise, afin de faciliter l'analyse par l'Administration du dossier ;

- la période prévisible de sous-activité ;
- le nombre de salariés concernés ;
- l'évaluation du nombre total d'heures demandées pour la période prévisionnelle d'activité partielle.
- et l'avis préalable du comité social et économique (CSE).

- o Réponse de la Direccte

La décision de la Direccte est notifiée à l'employeur dans un délai de 15 jours. A défaut de réponse, l'autorisation est considérée comme accordée. Il est possible de suivre l'état d'avancement de l'instruction du dossier en ligne sur l'espace dédié créé au moment de la saisine de la demande. Le projet de décret prévoit que la réponse de la DIRECCTE doit intervenir dans les 2 jours qui suivent la demande uniquement si le motif de recours est lié au « Covid-19 ».

L'activité partielle ne constitue pas une modification du contrat de travail (c'est une suspension du contrat), mais un changement des conditions de travail. En conséquence, le salarié concerné est tenu de respecter les nouveaux horaires de travail. Le nouvel horaire doit être affiché dans l'entreprise. Une copie doit être adressée pour information à l'Inspecteur du Travail. En cas d'horaires individualisés, les salariés doivent être informés individuellement des mesures les concernant. Bien entendu, ces changements d'horaires devront être mis en œuvre de bonne foi, ce qui signifie qu'il y a lieu d'informer les salariés dès que possible des modifications apportées aux plannings.

Cas particulier des salariés protégés : ils doivent donner leur accord écrit, comme pour tout changement des conditions de travail. Le salarié protégé ne peut pas refuser dès lors que l'activité partielle n'entraîne pas une modification des conditions d'exercice de son mandat.

Le projet de décret prévoit que le bulletin de paie doit mentionner le nombre des heures indemnisées au titre de l'activité partielle, des taux appliqués et des sommes versées au titre de la période considérée (R. 3243-1, 16° nouveau). Toutefois, pendant une période de 12 mois à compter de la publication du décret, il est possible de faire figurer ces informations sur un document annexé au bulletin de paie.

Indemnisation de l'activité partielle :

Le cadre général prévoit que lorsqu'un employé est mis au chômage partiel, pour toute ou partie de son temps de travail usuel, l'entreprise lui verse une indemnité horaire représentant 70 % de son salaire brut. Seules sont prises en compte les heures de travail usuelles, à l'exclusion de tout autre élément de salaire (heures supplémentaires, primes diverses, etc.). En contrepartie, l'entreprise bénéficiera de l'allocation sur la base de 100% de l'indemnité, plafonnée à 4,5 fois le SMIC horaire, cofinancée par l'Etat et l'Unédic, sans que cela puisse être inférieur à 8,03 € de l'heure.

Si après versement de l'indemnité d'activité partielle la rémunération du salarié est inférieure à la rémunération mensuelle minimale (RMM garantie par les articles L3232-1 et suivants du code du travail pour les salariés à temps plein), l'employeur doit lui verser une allocation complémentaire qui est égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale (ou Smic net) et la somme initialement perçue par le salarié.

La bonification pour formation durant la période de chômage, en vigueur dans le dispositif initial, n'est plus de mise puisque les cours sont interdits.

L'employeur peut décider, par Décision Unilatérale, qu'il convient d'établir (modèle joint) le versement d'un complément d'indemnité pour maintenir le salaire net du salarié. Ce complément, ayant le caractère de salaire, est soumis aux cotisations de droit, tant salariales que patronales. En effet, l'article L. 5122-4 du Code du travail dispose que « le régime social et fiscal applicable aux contributions mentionnées à l'article L. 5422-10 est applicable aux allocations et contributions de chômage partiel, lorsque cette indemnisation résulte d'accords professionnels ou interprofessionnels, nationaux ou régionaux », pas si l'accord est signé au niveau de l'entreprise..

Dès lors, si un employeur décide soit par décision unilatérale, soit en négociant un accord collectif d'entreprise relatif à l'activité partielle dans lequel il prendrait certains engagements et, notamment, une meilleure indemnisation des salariés, à savoir en fixant le niveau d'indemnisation au-delà de 70 % de la rémunération brute, les sommes versées à ce titre devraient être soumises aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu, ce complément d'indemnité ayant la nature d'un salaire car il est le fruit d'une décision d'entreprise et non d'un accord de branche.

Régime social et fiscal

Les indemnités versées aux salariés ne sont pas considérées comme des salaires, mais comme un revenu de remplacement (C. trav., art. L. 5122-4). Elles ne sont donc assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale (* sauf cas particuliers).

En revanche, elles sont assujetties à la CSG au taux 6,20 % et à la CRDS au taux de 0,50 %. Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

Les salariés ayant de faibles revenus peuvent bénéficier d'une exonération de la CSG et de la CRDS ou d'un taux réduit de CSG fixé à 3,80 % (code type de personnel 942 : CSG REV.REMPL.CHOMAGE).

La CSG n'est pas prélevée ou que partiellement, si ce prélèvement a pour effet de réduire le montant net de l'allocation, éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité, sous le Smic brut. Elle est alors fractionnée à concurrence de ce montant. De même, pour la CRDS qui ne sera éventuellement pas prélevée.

*** Cas particuliers :**

Pour les salariés placés en activité partielle et relevant du régime local d'Alsace-Moselle, une cotisation maladie supplémentaire est due. Son taux est fixé à 1,50 % et doit être déclarée sous le CTP 211.

Pour les salariés non domiciliés fiscalement en France et qui bénéficient d'une indemnité d'activité partielle, une cotisation maladie est due au taux de 2,80 % et doit être déclarée sous le CTP 307.

Nombre d'heures indemnissables

Il est égal à la différence entre la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, la durée stipulée au contrat de travail, applicable dans l'entreprise, et le nombre d'heures réellement travaillé sur la durée considérée.

Les heures supplémentaires sont exclues du champ de l'indemnisation de l'activité partielle. L'État n'indemnise pas les heures supplémentaires, mais seulement les heures perdues en deçà de 35 heures par semaine.

Procédure de remboursement de l'allocation d'activité partielle

Là encore, la demande est dématérialisée, sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

l'employeur doit adresser une demande d'indemnisation en ligne tous les mois. (C. trav., art. R. 5122-5).

Cette demande comporte :

- des informations relatives à l'identité de l'employeur ;
- la liste nominative des salariés concernés ainsi que le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;
- les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié. Elle est obligatoirement adressée par voie dématérialisée sur le site : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

C'est l'ASP qui est en charge du règlement.

Plan de Continuité de l'Activité (voir notre note)

La planification du travail, les modalités de mise en place du télétravail et la recherche de la poursuite de l'activité seront des éléments essentiels pour la justification des efforts de l'entreprise et de la demande de paiement à faire ensuite à l'ASP.