

COVID 19 ET ACTIVITE PARTIELLE

La présente note a vocation à présenter les modifications qui seraient prochainement apportées par le gouvernement au dispositif du chômage partiel (activité partielle).

Elle intègre les dispositions issues du projet de décret transmis pour avis le 17 mars 2020, ainsi que les dernières informations communiquées par le ministère du travail.

Son contenu est susceptible d'évoluer.

1. Les conditions de recours au dispositif de l'activité partielle

Dans les situations de difficultés économiques exceptionnelles, les entreprises peuvent avoir recours au chômage partiel ou activité partielle pour compenser la perte de rémunération de leurs salariés du fait d'une baisse importante d'activité, tout en évitant de procéder à des licenciements.

Compte tenu des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de coronavirus, le gouvernement a annoncé que le dispositif d'activité partielle **sera aménagé de manière rétroactive.**

Les nouvelles modalités, telles que définies dans le projet de décret, concerneront toutes les demandes d'indemnisation adressées par les employeurs au titre des heures chômées à compter du 1^{er} mars 2020, sauf mentions contraires.

L'article L.5122-1 du code du travail dispose que « en cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement ». **Ainsi, toutes les entreprises peuvent bénéficier du dispositif d'activité partielle, qu'elles ferment totalement leur établissement ou qu'elles réduisent leur activité.**

Par ailleurs, il convient de désolidariser les mesures prises par le gouvernement pour des raisons sanitaires telles que la fermeture de tous les lieux recevant du public et les commerces "non essentiels" de la question du recours à l'activité partielle pour les commerces autorisés à ouvrir.

En effet, les commerces, bien qu'autorisés à ouvrir, peuvent être confrontés à une baisse d'activité compte tenu des mesures de confinement prises par le gouvernement et, par conséquent, contraints de réduire l'horaire de travail pratiqué dans leur établissement en deçà de la durée de travail.

L'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, publiée au Journal officiel du 24 mars 2020, confirme que **toutes les entreprises** peuvent bénéficier du dispositif du chômage partiel.

Toutefois, nous attirons votre attention sur le fait qu'il faudra, au moment de la constitution du dossier, **apporter la preuve que la chute d'activité est liée au choix des clients eux-mêmes de ne pas venir honorer un rendez-vous ou assurer une prestation non urgente.**

Dit autrement, une décision de fermeture de l'entreprise, unilatérale et immédiate, aura sûrement du mal à être prise en compte par l'administration qui devra apprécier le caractère subi des pertes de chiffre d'affaires.

Mais comme pour toute activité économique, la simple démonstration d'un cahier de rendez-vous annulé en grande majorité devrait être de nature à démontrer le caractère indépendant de la volonté du professionnel de la chute d'activité, et donc de la nécessité d'alléger les charges en recourant au chômage partiel des salariés de la structure.

Afin d'accompagner les entreprises dans leur démarche, le ministère du travail a communiqué des informations visant à préciser les conditions d'éligibilité au dispositif de l'activité partielle.

Le Questions / Réponses du ministère du Travail relatif au coronavirus

(https://travailemploi.gouv.fr/IMG/pdf/coronavirus_entreprises_et_salaries_gr_17032020.pdf)

Indique des exemples de recours à l'activité partielle :

- la fermeture administrative d'un établissement ;
- l'interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative ;
- l'absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise : si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle ;
- l'interruption temporaire des activités non essentielles : si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle ;
- la suspension des transports en commun par décision administrative : tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l'absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle ;
- la baisse d'activité liée à l'épidémie : les difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes... sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d'activité partielle.

2. Les heures indemnisées En principe, sont indemnisées par l'employeur au titre de l'activité partielle :

▪ **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), sauf dispositions conventionnelles sur l'activité partielle plus favorables, 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 ;

▪ **dans la limite d'un contingent de 1000 heures par an par salarié.**

A noter que si la mise en activité partielle des salariés est due à des travaux de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise, **ce contingent est limité à 100 heures.**

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 ».

En application du projet de décret à paraître, les heures chômées ayant donné lieu à activité partielle devront 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 demi-journée de fermeture).

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

3. L'indemnisation des salariés placés en activité partielle.

Tout salarié possédant un contrat de travail est susceptible de bénéficier de l'activité partielle. Sont notamment concernés les salariés en CDI, CDD, à temps partiel, travailleurs saisonniers, les apprentis...

À noter que le projet de décret élargit la catégorie des bénéficiaires du dispositif aux salariés soumis à une convention de forfait en jours ou en heures.

Les salariés placés en activité partielle sont indemnisés par l'employeur à hauteur de 70% de leur rémunération brute (environ 84% du salaire net horaire), en application de l'article R. 5122-18 du code du travail.

Il appartient à l'employeur de verser l'indemnisation au salarié à la date normale de paie.

Attention, à la différence de l'ancien dispositif d'activité partielle, l'employeur ne sera plus tenu de prendre en charge à 100 % le salaire des salariés en formation pendant la période d'activité partielle.

Pour déterminer le montant des indemnités, il est tenu compte du salaire servant de référence pour calculer l'indemnité de congés.

Exonération des cotisations et contribution sociales

L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale.

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 €.

4. L'allocation servie à l'employeur

Afin de rendre plus attractif le dispositif de l'activité partielle, le projet de décret améliore la prise en charge par l'Etat.

L'allocation d'activité partielle versée par l'Etat à l'entreprise, quel que soit son effectif, ne sera plus forfaitaire mais proportionnelle aux revenus des salariés placés en activité partielle, dans la limite de 4,5 SMIC : **l'allocation couvrira 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 x 10,15 brut soit 45,67).**

Ces nouvelles modalités de remboursement permettront 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 supportera 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/>

5. La procédure interne à l'entreprise

En principe, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (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, le projet de décret prévoit que l'avis rendu par le CSE pourra être adressé dans un délai de 2 mois à compter de la demande.

6. Les démarches à accomplir par l'employeur

En principe, la mise en activité partielle doit être précédée d'une autorisation. Le projet de décret indique que dans le cadre des difficultés liées à l'épidémie du coronavirus, l'employeur disposera d'un délai de 30 jours pour déposer sa demande d'activité partielle auprès de la Direccte de son département via le site internet dédié (portail <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>) pour l'ensemble des heures d'activité partielle envisagées.

À ce jour, cette faculté n'est prévue dans le Code du travail qu'en cas de sinistres ou d'intempéries.

À noter que, en cas de fraude ou de fausse déclaration, l'employeur encourt jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.

Afin de pouvoir déposer une demande d'activité partielle auprès de la Direccte, il faut en premier lieu demander un code d'accès au site pour une entreprise effectuant elle-même sa

demande ou déposer par mail un contrat de prestation pour un cabinet d'expertise comptable gérant les dossiers de ses clients.

La Direccte indique alors qu'elle transmettra les codes d'accès à la saisie sous 48 heures. Ce délai est néanmoins théorique : à ce jour, les codes d'accès au site afin de saisir les demandes n'ont pas été renvoyés (ni aux clients en direct ni aux cabinets pour leurs clients) pour des demandes faites depuis plus d'une semaine.

À compter de la date de la réception de la demande d'autorisation, le délai d'instruction du dossier et l'autorisation administrative du recours à l'activité partielle, en principe de 15 jours calendaires, sera réduit à 48 heures. L'absence de réponse de l'administration à la demande d'activité partielle dans un délai de 2 jours (au lieu de 15) vaudra décision d'accord implicite.

Lorsque la demande concerne plusieurs établissements de la même entreprise : le décret à paraître prévoit qu'une seule demande pour l'ensemble des établissements pourra être effectuée auprès de la Direccte où se situe le siège de l'entreprise.

L'autorisation d'activité partielle pourra être accordée pour une durée maximum de 12 mois, au lieu de 6 mois.

Une fois la demande autorisée, l'employeur sollicite par voie dématérialisée une indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle instruite par la Direccte et mise en paiement par l'agence de services et de paiement (ASP) qui agit pour le compte de l'État et de l'Unédic.

Les seuls cas où l'ASP verse directement l'allocation d'activité partielle aux salariés sont les situations de procédure de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation judiciaire ou de difficultés financières de l'employeur, sur autorisation du préfet.

Le délai pour effectuer la demande d'allocation d'activité partielle (à distinguer de la demande d'autorisation) est d'un an à compter du terme de la période d'autorisation de l'activité partielle.

7. Impacts de l'activité partielle sur l'indemnisation chômage

La période d'activité partielle s'analyse juridiquement en une **période de suspension du contrat de travail**. Par conséquent, en l'absence de toute rupture du contrat de travail, il ne peut être procédé à aucune indemnisation au titre de l'ARE (y compris en cas de reliquat de droits) pendant la période de suspension du contrat de travail.

Par ailleurs, en cas d'examen en vue d'une ouverture de droits, suite à rupture du contrat de travail, la période d'activité partielle emporte les conséquences suivantes :

- elle est prise en compte dans la recherche de l'affiliation, au titre des périodes de suspension, décomptées selon les mêmes modalités que les jours travaillés (Règlement d'assurance chômage 26/07/2019) ;
- elle peut être exclue, à la requête de l'allocataire, de la détermination du salaire du référence, au titre des périodes visées à l'art. 12 §3, alinéas 3 et suivants (cette allocation

n'est pas soumise à cotisations chômage) ; il s'agit des périodes ayant donné lieu à des rémunérations moindres ;

L'ensemble de ces dispositions tend donc à limiter les effets négatifs de la période d'activité partielle sur un potentiel droit ARE.

Pendant la période d'activité partielle, le salarié peut reprendre une activité professionnelle lorsqu'il ne travaillait pas à temps plein pour l'employeur qui l'a placé en activité partielle. Des situations de cumul ARE et allocation activité partielle peuvent avoir lieu, l'allocation d'activité partielle pouvant se cumuler avec l'ARE dans les mêmes conditions que celles prévues pour le cumul ARE et salaire.