

## **CORONAVIRUS**

### **Activité Partielle**

#### **Des précisions au 17 mars 2020**

#### **Quel est l'objet de l'activité partielle ?**

Elle permet à l'employeur, contraint dans certaines circonstances notamment du fait d'une épidémie comme nous le vivons actuellement, à réduire son activité ou à fermer temporairement son entreprise ou un de ses services, de diminuer le temps de travail de ses salariés voire de suspendre leur contrat.

#### **Quels sont les salariés éligibles ?**

Tout salarié quel que soit la nature de son contrat de travail (CDI ou CDD et apprentis), l'organisation et la durée du travail (temps plein ou temps partiel). Il n'y a pas de condition d'ancienneté.

Les salariés saisonniers sont bien éligibles au dispositif.

En cas de réduction d'activité, un projet de décret prévoit d'étendre ce dispositif aux salariés qui sont au forfait jours ou heures.

Le mandataire social n'est pas éligible au dispositif.

#### **Qu'en est-il des saisonniers en CDD à terme imprécis ?**

Le CDD à terme imprécis comporte obligatoirement une durée minimale qui engage l'employeur. L'activité partielle est possible jusqu'au terme de cette durée. Au-delà le contrat prendra fin de fait.

#### **Est-ce que l'employeur peut choisir unilatéralement quel salarié sera mis en activité partielle ?**

Non. L'activité partielle est une mesure collective qui doit viser un groupe identifié de salariés sur un même poste/service.

Par exemple, lorsqu'il est décidé une réduction de l'activité, elle doit s'appliquer de la même façon à tous les salariés occupant un même emploi.

Également, une entreprise compte plusieurs services : commercial et production, la partie commerciale est fermée du fait de l'interdiction de recevoir de la clientèle, la partie production est poursuivie.

#### **Est-ce que le salarié peut refuser ?**

Il s'agit d'une mesure provisoire liée à une circonstance exceptionnelle, l'activité partielle ne modifie pas le contrat et, en l'état actuel de la jurisprudence, le salarié ne peut pas refuser.

Si l'entreprise est dotée d'un comité social et économique (CSE), il faut impérativement solliciter son avis et l'envoyer à la Direccte dans un délai de 2 mois à compter de la demande.

En l'absence de CSE, l'employeur informe les salariés du projet de mise en œuvre de l'activité partielle.

*Cf courrier en annexe.*

### **Quel est le nombre d'heures indemnissables ?**

Quelle que soit la forme retenue, réduction du temps de travail ou fermeture, le contingent d'heures indemnissables ne doit pas dépasser 1000 heures par salarié et par an.

Précision : en cas de circonstances exceptionnelles, l'administration peut renouveler cette durée.

### **Quelles heures sont indemnissables ?**

Il s'agit des heures chômées dans la limite de la durée légale du travail (35 heures par semaine). Ainsi l'allocation d'activité partielle sera versée pour les heures chômées entre 0 et 35 heures par semaine. Les heures supérieures à la durée légale n'ouvrent pas droit à indemnisation.

En pratique, si une entreprise a une durée de travail de 39 heures par semaine et qu'elle demande une mise en chômage partiel, seules les heures perdues inférieures à 35 heures seront indemnisées au titre du chômage partiel.

### **Que deviennent les heures supplémentaires « structurelles » ?**

L'entreprise qui pratique un horaire habituel au-delà de la durée légale du travail (39 heures, 40 heures, ...) et que les salariés bénéficient du paiement d'heures supplémentaires structurelles (17,33 heures par mois, 21,67 heures par mois, ...) : ces heures supplémentaires sont considérées comme des heures chômées mais non indemnisées dans le cadre de l'activité partielle.

### **Quel est le montant de l'aide de l'Etat ?**

A ce jour, l'allocation d'activité partielle, est forfaitaire et fixée à 8,03 € par heure de travail non effectuée, dans la limite de 35 heures par semaine.

A compter du 1<sup>er</sup> avril cette allocation sera proportionnelle à la rémunération du salarié dans la limite de 70 % de 4,5 Smic.

Le nombre d'heures indemnisées correspond à la différence entre les 35 heures sur la période considérée ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée stipulée au contrat, et le nombre d'heures travaillées durant la même période.

### **Quelle formalité ?**

La demande est à faire obligatoirement en ligne : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> et pour ce faire l'entreprise doit créer un compte personnel.

Cette demande précise :

- Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle
- La période prévisible de sous-activité ou fermeture temporaire
- Le nombre de salariés concernés ainsi que, pour chacun d'entre eux, la durée du travail habituellement accomplie.

### **Quelles démarches l'employeur doit accomplir pour percevoir l'aide publique ?**

L'employeur devra adresser chaque mois une demande de remboursement en ligne. L'acceptation de la demande d'indemnisation est notifiée à l'employeur. Elle permettra le paiement de l'allocation d'activité partielle qui est versée par l'Agence de services et de paiement « ASP » pour le compte de l'Etat.

### **Pour le salarié, quelle indemnisation ?**

Il reçoit de l'employeur, à la date normale de la paie, une indemnité horaire de :

- 100 % du salaire net pour un salarié au SMIC
- 70 % du salaire brut pour les autres salariés sans que cette indemnité soit inférieure au SMIC net

### **Quel délai de réponse de la DIRECCTE ?**

La décision d'acceptation ou de refus est notifiée à l'employeur dans un délai de 48 heures à compter de la date de réception de la demande d'autorisation. La ministre Muriel PENICAUD a précisé à cet égard que les demandes d'activité partielle seraient valables à la date de leur demande, et pas à la date de validation par l'administration.

### **Comment est versée l'allocation d'activité partielle au salarié ?**

Lors de l'établissement de la paie, l'employeur mentionne le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle, le montant et éventuellement les retenues au titre des CSG et CRDS.

Les indemnités d'activité partielle sont exonérées des cotisations sociales (patronales et salariales).

Elles sont soumises à la CSG et CRDS (après déduction de 1,75 % pour frais professionnels et aux taux respectifs de 6,2 % et 0,5 %).

Tempérament : les cotisations de CSG et CRDS ne sont pas dues sur les allocations lorsque ces prélèvements conduisent à une somme à verser au salarié, salaire et allocations cumulés, inférieure au Smic brut (1 539,45 € au 1<sup>er</sup> janvier 2020).

En revanche, les allocations d'allocation partielle sont soumises à l'impôt sur le revenu du salarié.