

et les dix associations régionales qui en sont membres



Actu juridique spéciale activité partielle

Depuis le début de la crise sanitaire du COVID-19, le gouvernement a décrit le dispositif d'activité partielle comme une "mesure clé". Préexistant à la situation actuelle, ce dispositif permet de suspendre ou réduire temporairement l'activité. Globalement, l'employeur doit dans ce cadre indemniser les heures perdues et rémunérer les heures effectivement réalisées. On retrouve les bases légales et réglementaires de l'activité partielle aux articles L. 5122-1 et suivants et R.5122-1 et suivants du Code du travail. **Bases qui ont été adaptées par un décret en date du 25 mars (paru au journal officiel le 26 mars 2020).**

I) Modalités d'activation du dispositif

Comme cela est rappelé dans le "questions/réponses" spécial IAE/EA/PEC du 24 mars 2020 diffusé par le ministère du travail (en pièce jointe), à l'exception des ACI portées par des collectivités territoriales, l'ensemble des SIAE sont éligibles à ce dispositif.

Le dispositif d'activité partielle nécessite une demande d'autorisation préalable. Cette demande se fait de manière dématérialisée en vous connectant [le portail](#) dédié. *Il est précisé dans le décret susmentionné qu'un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle peut être accordé, en fonction des motifs invoqués, pour faire la déclaration.*

La demande précise (article R 5122-2 du Code du travail) :

- les motifs justifiant le recours à l'activité partielle.

Peuvent être invoqués : (article R. 5122-1 du Code du travail)

- 1 - La conjoncture économique ;**
- 2 - Les difficultés d'approvisionnement en matières premières et énergie ;**
- 3 - Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ;**
- 4 - Transformation restructuration ou modernisation de l'entreprise ;**
- 5 - Les autres circonstances à caractère exceptionnel.**

Selon le décret, les motifs 3 et 5 seraient les seuls motifs permettant de bénéficier du délai de 30 jours pour déclarer rétroactivement la mise au chômage partiel des salariés de la structure. Par déduction, le critère 5 est celui à privilégier dans le contexte actuel. Enfin, il est essentiel de préciser les effets concrets de l'épidémie sur votre activité (la simple mention du coronavirus pouvant être considérée comme insuffisante par les services des UD des DIRECCTE). Vous devez préciser les conséquences de l'épidémie sur votre activité, exemple : rupture d'approvisionnement en matériel ou matériaux, fermeture des sites de vos clients, impossibilité de garantir la sécurité sanitaire, ...

- la période prévisible de sous-activité. Sur ce point, la structure ne pouvant anticiper avec précision la durée de ses difficultés **est invitée, sur recommandation de la DIRECCTE Hauts-de-France, à demander dans un premier temps une période de 6 mois jusqu'à fin septembre.**

- Le nombre de salariés concernés et les heures chômées.

Attention : Pour les associations intermédiaires, le "questions/réponses" du ministère du travail spécial IAE/EA/PEC du 24/03/2020 transmis en pièce jointe précise que le décompte des heures chômées des salariés en contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) est pris en compte en fonction des heures réalisées et déclarées lors du dernier mois ou au cours du plus favorable des trois derniers mois pour les salariés présents depuis plus longtemps dans la structure. Pour les CDDU récents, il s'agit d'établir une estimation du nombre d'heures qui aurait dû être réalisé.

- La preuve de la consultation du CSE s'il existe et si la structure y est assujettie.

L'absence injustifiée de CSE à ce stade pourrait être problématique, il est souhaitable de s'engager à lancer le processus électoral dès que cela sera matériellement possible (l'IRIAE Hauts-de-France poursuit son accompagnement dans cette démarche si nécessaire). **Le décret paru le 26 mars 2020 accorde un délai 2 mois pour transmettre à postériori l'avis consultatif du CSE du fait des circonstances particulières.**

Attention: En l'absence de précisions législative ou réglementaire sur le sujet, l'obligation de demander formellement l'accord des salariés protégés (titulaire d'un mandat de représentation du personnel) de votre structure pour toute modification de leurs conditions de travail reste applicable dans le cadre de la mise en place de l'activité partielle. Sur ce sujet l'IRIAE Hauts-de-France peut également proposer son accompagnement.

II) Le contenu du dispositif

L'activité partielle implique:

- Que les salariés en chômage partiel percevront une indemnité versée par l'employeur égale à 70 % de leur salaire brut (sauf dispositions conventionnelles plus favorables). Ce salaire brut est déterminé en fonction de la rémunération brute servant de base au calcul de l'indemnité de congés payés. Compte tenu du différentiel de charges sociales entre salaire et indemnités d'activité partielle (les indemnités d'activité partielle ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale) cela représentera environ 84 % du salaire net. **Comme cela est affirmé dans le "questions/réponses" spécial IAE/EA/PEC du 24 mars 2020, un plancher est fixé au niveau du SMIC. Les salariés rémunérés à ce niveau verront leur rémunération maintenue.**

Une ordonnance qui sera publiée dans les jours prochains, prévoira également une indemnité plancher égale au SMIC, pour les salariés à temps partiel.

Attention : Il est impossible de cumuler indemnité d'activité partielle et aide au poste pour les heures non travaillées au titre du chômage partiel. En revanche, les heures de travail effectivement réalisées donnent lieu à une déclaration à l'ASP au titre de la convention IAE et donc au maintien de l'aide au poste pour les heures travaillées uniquement.

- Que si le dispositif antérieur prévoyait une compensation par l'Etat et l'UNEDIC de l'indemnité versée par l'employeur pour les heures d'activité partielle à hauteur de 7,74 €/heure chômée pour les entreprises de moins de 250 salariés et de 7,23€/ heure chômée dans les structures de plus de 250 salariés, **Le décret modifie ce dispositif et prévoit un remboursement total de l'indemnité versée par l'employeur (donc les 70%) pour les salaires bruts ne dépassant pas les 4,5 SMIC. L'allocation versée à l'employeur ne pourra pas être inférieure à 8,03 €/ heure chômée, ni supérieure à 3,15 SMIC/heure.**

Avec ce dispositif, les employés (avec un salaire au-delà du SMIC) ne percevraient que 84% de leur rémunération nette habituelle pour les heures non travaillées. Si des structures souhaitent faire bénéficier leurs salariés de 100% du montant de leur salaire net pendant cette période il faut porter unilatéralement l'indemnité à 100% mais attention (selon les recommandations de la DIRECCTE Hauts-de-France) à bien compléter par rapport aux 84% du net (donc les 16% manquants et non pas sur les 30% manquants du brut). En effet comme vu précédemment, les charges ne sont pas les mêmes entre le salaire et l'indemnité d'activité partielle et cet éventuel complément aurait la nature d'un salaire (une ordonnance est cependant à l'étude actuellement et ce complément pourrait bientôt bénéficier des exonérations de cotisations sociales).
Attention : il n'y aura aucune compensation de l'Etat ou de l'UNEDIC sur cette part.

III) Mise en œuvre pratique du dispositif

- L'accord de mise en place de l'activité partielle

Il était prévu par le dispositif antérieur que la décision signée par le préfet est notifiée à l'employeur, via le site internet précité, dans les 15 jours suivants la date de réception de la demande de placement en activité partielle, l'absence de réponse dans ce délai valant acceptation implicite. ***Le décret du 26 mars réduit exceptionnellement ce délai à 2 jours jusqu'au 31 décembre 2020.*** Dès réception de la décision (ou absence de réponse dans le délai précité), l'employeur en informe le CSE s'il est mis en place (en vertu de l'article R 5122-4 du Code du travail). ***Selon le décret, l'autorisation peut être accordée pour une durée maximale de 12 mois.***

- La réception de l'allocation d'activité partielle:

L'employeur adresse une demande d'indemnisation, via le site internet précité, qui comporte (Selon l'article R 5122-5 du Code du travail) :

- des informations relatives à l'identité de l'employeur ;
- la liste nominative des salariés concernés ainsi que leur numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;
- les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié (***voir I pour les modalités de décompte des heures chômées dans les AI***) ;
- Pour les structures appliquant un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et inférieure à l'année, l'employeur y joint, dans le cas où il ne souhaite pas un remboursement à la fin de cette période, une demande de remboursement mensuel (selon l'article R 5122-5 du Code du Travail).

L'allocation est versée mensuellement et selon le document "questions/réponses" spécial IAE/EA/PEC du 24 mars 2020, dans un délai de 10 à 12 jours pour le premier versement.

- La formalisation de versement de l'indemnité:

Il doit être remis à chaque salarié, à l'occasion du paiement, un document indiquant le nombre d'heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées pour la période considérée. Il peut s'agir d'une mention portée sur le bulletin de paie (Le décret du 25 mars prévoit désormais que le bulletin de paie comprendra les mentions suivantes en cas d'activité partielle : le nombre d'heures indemnisées, le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle, les sommes versées au salarié au titre de la période considérée).

Sur cet aspect, une prochaine lettre d'info proposera des précisions sur les modalités de gestion des différents compteurs d'heures.

Rédaction : IRIAE Hauts-de-France, document relu et corrigé par la DIRECCTE Hauts-de-France le 27-03-2020

Pièces jointes : Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle
Q/R IAE/EA/PEC Coronavirus – COVID-19 mis à jour le 24/03/2020