

Covid 19

Toutes les informations sur l'activité partielle

Dans le cadre de la crise du Covid 19, le gouvernement a annoncé une révision du dispositif d'activité partielle. Vous trouverez ci-après les règles applicables.

Cas de recours

L'entreprise peut recourir à l'activité partielle dès lors qu'elle est contrainte de réduire son activité ou de la suspendre dans les cinq cas suivants (art R 5122-I CT) :

- dégradation de la conjoncture économique,
- difficultés d'approvisionnement de caractère exceptionnel,
- sinistres ou intempéries de caractère exceptionnel,
- transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise,
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Les bénéficiaires

- Les salariés à l'exclusion des travailleurs indépendants, des mandataires sociaux, des stagiaires.
- Les apprentis.
- Les salariés sous convention de forfait en jours sur l'année, uniquement en cas d'activité partielle totale et non en cas de réduction d'horaires.

Mise en œuvre

Demande d'autorisation

Cette demande précise :

- les motifs justifiant le recours au chômage partiel ; il est essentiel d'indiquer que la crise liée au Covid 19 est à l'origine des difficultés et des circonstances exceptionnelles.
- la période prévisible de sous-activité,
- le nombre de salariés concernés et le nombre d'heures demandées pour la période prévisionnelle d'activité partielle.

Procédure de demande

L'ouverture d'un compte dématérialisé est nécessaire. Les entreprises devront obligatoirement effectuer les démarches en ligne sur le portail : <http://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

La demande d'activité partielle doit être accompagnée de l'avis préalable du CSE. La demande est normalement un préalable à la mise en activité partielle. Cependant, le Ministère a fait savoir que les entreprises pourront déposer les demandes en ligne **dans un délai de 30 jours après le début de la période demandée**, notamment eu égard à l'urgence de la situation et au dysfonctionnement du site Internet face à l'afflux des demandes.

Instruction de la demande

Le délai habituel de traitement de la demande et de réponse de l'administration est de 15 jours. Le silence de l'administration au-delà de 15 jours vaut acceptation de la demande.

Le Ministère du travail s'est engagé à réduire le délai de réponse à 48 heures. Cela étant à ce stade, on ne peut considérer que le silence de l'administration pendant 48 heures vaut acceptation implicite de la demande de recourir à l'activité partielle.

Compte tenu du caractère inédit et exceptionnel du contexte, les demandes reflétant la réalité de chaque situation ne devraient pas être refusées.

Engagements de l'employeur

Si l'employeur a déjà placé ses salariés en activité partielle au cours des 36 mois précédant une nouvelle demande d'autorisation, il est tenu de souscrire des engagements en accord avec l'autorité administrative, après consultation du comité d'entreprise (art R 5122-9, II CT nouveau). Ces engagements peuvent porter sur :

- des actions de formation,
- des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- la mise en place d'un plan de redressement,
- le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période autorisée de recours à l'activité partielle.

Il convient d'être vigilant en la matière car, en cas de non respect par l'entreprise des engagements souscrits, l'Etat peut lui demander le remboursement des sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle (art R 5122-10 I CT nouveau).

Forme de l'activité partielle

L'activité partielle prend soit la forme d'une réduction du temps de travail en deçà de la durée légale du travail ou de la durée collective du travail lorsque cette dernière est inférieure ou de la durée stipulée au contrat, soit d'une suspension totale d'activité.

Pour les forfaits jours, l'activité partielle n'est prévue qu'en cas de fermeture de l'entreprise.

Le contingent d'heures indemnisables est de 1000 heures par an actuellement.

Indemnisation des salariés

Pour chaque heure d'arrêt de travail, l'employeur est tenu de verser au salarié une indemnité correspondant à 70 % de la rémunération retenue pour le calcul de son indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire (art R 5122-18 CT nouveau). L'indemnité est versée par l'employeur à la date habituelle de versement du salaire.

Conseil pratique

Afin de simplifier au maximum le travail des entreprises, il peut être effectué un calcul simple à partir des informations figurant dans la Déclaration Nominative Annuelle (ou déclaration des entreprises) transmise à la Caisse Congés. Il comporte certes quelques approximations, mais elles sont suffisamment mineures pour que le résultat obtenu reste proche de celui qui résulterait d'un calcul exact beaucoup plus lourd à conduire.

L'entreprise peut prendre :

- soit la rémunération totale brute perçue par le salarié au cours de la période de référence et la diviser par la durée annuelle du travail pour obtenir un salaire horaire moyen représentatif de l'année de référence. On retiendra 1 607 heures pour une entreprise à 35 heures hebdomadaires. Lorsque l'horaire collectif est supérieur à 35 heures/semaine, on procédera, par simplification, à une règle de trois, par exemple pour 38 heures/semaine ($1\ 607/35 \times 38 = 1\ 745$ heures). De cette durée annuelle, il faut ôter le temps correspondant aux périodes d'absence (accident travail, maladie professionnelle, maternité/paternité, accident de trajet, maladie non professionnelle, chômage intempéries et chômage partiel).
- soit le dernier taux horaire moyen figurant sur le dernier bulletin bleu. Si celui-ci date un peu et que le salaire de base du salarié a évolué entre temps, il est conseillé de calculer un nouveau taux selon les mêmes modalités qu'habituellement pour le bulletin bleu.

Si le salarié bénéficie d'actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées, l'indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié (art R 5122-18 CT nouveau).

Les heures non travaillées au titre de l'activité partielle sont indemnisées dans la limite de la durée légale (35 heures) ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat de travail sur la période considérée. Au-delà de cette durée, l'employeur n'est pas tenu d'indemniser les salariés (art R 5122-II CT nouveau).

La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul des droits à congés payés, participation et intéressement (art R 5122-II CT nouveau).

Rémunération mensuelle minimale

Dans le cadre du chômage partiel, un minimum de rémunération mensuelle doit être respecté.

Chaque salarié doit percevoir au cours du mois une rémunération nette totale (salaire net + indemnités nettes) au moins égale au SMIC net.

Si la somme (salaire net + indemnités de chômage partiel nettes) n'atteint pas ce minimum, l'employeur doit ajouter une indemnité supplémentaire, appelée allocation complémentaire, de telle sorte que :

Salaire net + indemnités de chômage partiel nettes + allocation complémentaire = SMIC net

Remboursement de l'entreprise

Demande de prise en charge

Après acceptation tacite ou expresse de la mise en activité partielle, chaque fin de mois, l'employeur adresse sa demande de prise en charge à la DIRECCTE (art R 5122-5 CT nouveau).

La demande d'indemnisation doit comporter :

- les informations relatives à l'identité de l'employeur,
- la liste nominative des salariés concernés et le numéro d'inscription au répertoire, national d'identification des personnes physiques,
- les états nominatifs précisant le nombre d'heures chômées par salarié.

La décision de prise en charge est notifiée à l'entreprise par l'ASP qui lui verse mensuellement l'allocation d'activité partielle pour le compte de l'Etat et de l'UNEDIC.

Toutefois, lorsque l'entreprise pratique une modulation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ou au plus égale à l'année, le remboursement se fait en fin de période, sauf demande expresse de sa part (art R 5122-5 CT nouveau).

Le taux horaire de l'allocation spécifique remboursée à l'entreprise est fixé à :

- 7,74 € pour les entreprises de 1 à 250 salariés,
- 7,23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Compte-tenu de la crise liée à l'épidémie du Coronavirus, l'Etat s'est engagé à mettre en place des règles exceptionnelles de prise en charge des heures chômées dans le cadre de l'activité partielle : remboursement du total de l'indemnité versée par l'employeur (à hauteur de 70%) aux salariés dans la limite de 4,5 SMIC d'après nos informations (décret à paraître).

Les heures non travaillées au titre de l'activité partielle sont remboursées dans la limite de la durée légale (35 heures) ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat de travail sur la période considérée.

Au-delà de cette durée, les heures non travaillées n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation d'activité partielle par l'ASP.

Horaire collectif supérieur à la durée légale du travail : traitement des heures supplémentaires structurelles

Nombre d'entreprises ont maintenu ou adopté un horaire collectif supérieur à la durée légale du travail, qui comprend donc des heures supplémentaires structurelles (mensualisées).

Or, en cas de chômage partiel, seules les heures perdues en dessous de l'horaire légal (35 heures hebdomadaires) ou de la durée habituelle de travail dans l'entreprise ou sur les chantiers, lorsque celle-ci est inférieure à 35 heures, donnent lieu à indemnisation au titre du chômage partiel, c'est-à-dire à l'attribution de l'allocation publique (remboursée par l'Etat) et l'indemnité conventionnelle complémentaire.

Qu'en est-il alors des heures supplémentaires qui, dans le cadre du chômage partiel, ne sont évidemment pas travaillées ?

En ce qui concerne les heures supplémentaires mensualisées, le Ministère du travail et la Cour de Cassation considèrent que ces heures supplémentaires structurelles (entreprises demeurées au-delà de la durée légale du travail de 35 heures), qui ne sont pas travaillées, ne donnent lieu ni à indemnisation au titre du chômage partiel ni à rémunération.

Traitement social des indemnités

Les indemnités de chômage partiel, allocations publiques et conventionnelles (ainsi que les éventuelles allocations complémentaires versées pour assurer la rémunération mensuelle minimale) sont des **revenus de remplacement**.

Elles sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions que les salaires.

A ce titre, comme les indemnités de chômage intempéries, elles sont :

- entièrement exonérées de charges sociales patronales,
- pour le salarié, uniquement assujetties à CSG-CRDS, aux taux respectifs de 6,2% et 0,5%,
- mais imposables sur le revenu.

Organisation de la dématérialisation

La demande préalable d'autorisation d'activité partielle ainsi que celle de remboursement des allocations d'activité partielle sont effectuées par voie dématérialisée via le portail :

<http://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

Ce site permet des échanges sécurisés et confidentiels avec l'administration.

Les entreprises pourront suivre l'instruction de leur dossier et recevront par mail la notification de la décision. Si la décision est favorable, elles pourront mettre les salariés en activité partielle et établir les demandes d'indemnisation en ligne tous les mois.

L'employeur qui adhère au site dématérialisé se verra délivrer un récépissé électronique. Il en est de même lors de la demande de mise en activité partielle. Ce document précisera notamment les informations relatives à l'identification de l'auteur de la demande, la date et l'heure de sa réception et le délai de 15 jours au terme duquel l'absence de décision vaut acceptation implicite de cette demande.

Pour toute question : **SERVICE SOCIAL**

Lydie REINBOLD 04 72 44 15 20
Julie MAUGERARD social@btprhone.fr
Romain GIRAUD www.btp-rhone.ffbatiment.fr