

CORONAVIRUS / COVID-19

Les démarches pour recourir à l'activité partielle

Cette note a été élaborée selon les dernières informations connues à ce jour relatives aux mesures visant à limiter la propagation du Covid-19 notamment le projet de décret soumis à consultation en urgence à la SC EFOP de la CNNCEFP le 16 mars 2020.

Les dispositions exceptionnelles en attente de publication au JO s'appliquent pour toutes les demandes d'activité partielle entre le 1^{er} mars et le 15 avril 2020.

La CPME mettra à jour cette note au fur et à mesure des nouvelles dispositions prises en la matière.

Le dispositif **d'activité partielle** permet, sous certaines conditions, de **compenser la perte de salaire** résultant de la **fermeture temporaire de l'établissement** ou d'une **réduction de l'horaire habituel de travail** en deçà de la durée légale de travail.

CONDITIONS DE RECOURS A L'ACTIVITE PARTIELLE

Ce dispositif d'activité partielle est ouvert à **l'ensemble des entreprises** entrant dans le champ d'application du Code du travail et à **l'ensemble des salariés** sans condition d'ancienneté qui ont vocation à bénéficier de l'indemnisation au titre de l'activité partielle (les salariés au forfait y sont éligibles même en l'absence de fermeture totale de l'établissement).

L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est **contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité** pour l'un **des motifs suivants** :

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

Il est évident que la crise sanitaire que vit la France actuellement est une circonstance exceptionnelle justifiant le recours à l'activité partielle.

La réduction ou la fermeture de l'entreprise doit en outre revêtir un **caractère temporaire et toucher tout ou partie de l'entreprise**.

FORMALITES A ACCOMPLIR

EN EXTERNE : LA DEMANDE D'AUTORISATION ADMINISTRATIVE

➤ PREMIERE DEMANDE

Dans le cadre du Covid-19, l'employeur dispose d'un **déla**i de **30 jours** après le début de la période demandée pour procéder à une **demande d'autorisation administrative**.

Cette demande d'autorisation doit être faite en ligne via le portail internet : activitepartielle.emploi.gouv.fr.

Elle doit préciser :

- Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- La période prévisible de sous-activité ;
- Le nombre de salariés concernés.

Elle est en outre accompagnée de l'avis du **comité social et économique**.

Dans le cadre du Coronavirus, la demande peut à défaut de l'avis du CSE, préciser la date de consultation de cette instance. L'avis du comité social et économique pourra être envoyé ultérieurement dans un délai de 2 mois.

Si la situation de l'entreprise venait à évoluer, obligeant le passage en activité partielle d'une plus grande partie des salariés, une demande pour ces nouveaux salariés bénéficiaires devrait être faite, indépendamment de la première.

➤ SECONDE DEMANDE EN 36 MOIS

Lorsque l'employeur a, préalablement à sa demande, déjà placé **ses salariés en activité partielle au cours des 36 mois précédant** la date de dépôt de la nouvelle demande d'autorisation, celle-ci mentionne les engagements souscrits par l'employeur.

Ces engagements peuvent notamment porter sur :

- Le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation ;
- Des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle ;
- Des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- Des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

L'autorité administrative fixe ces engagements en tenant compte de la situation de l'entreprise, d'un éventuel accord collectif sur les conditions du recours à l'activité partielle ou, à défaut, des propositions figurant dans la demande d'autorisation ainsi que de la récurrence du recours à l'activité partielle dans l'établissement.

Au terme de la période d'autorisation d'activité partielle, la Direccte s'assure du respect des engagements souscrits par l'employeur. En cas de non-respect, l'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement des sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle, sans motif légitime, des engagements mentionnés dans la décision d'autorisation. Le remboursement peut toutefois ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.

Le Gouvernement semble envisager une modification des modalités de seconde demande d'activité partielle. Nous vous tiendrons informé des nouveaux éléments nous parvenant.

EN INTERNE

L'employeur qui envisage la mise en place de l'activité partielle doit :

- **Consulter le CSE** dans un délai de 2 mois suivant la demande administrative d'activité partielle. Cette disposition revêt un caractère exceptionnel dans le cadre du Covid-19, en situation normale le CSE doit être consulté avant la demande administrative.

En l'absence de CSE, l'employeur doit informer les salariés du projet de mise en place de l'activité partielle en précisant la **durée prévisionnelle envisagée ainsi que les postes concernés**.

- **Afficher les nouveaux horaires collectifs** de travail.

➤ REPONSE DE L'ADMINISTRATION (modifié dans le projet de décret)

Dans la situation particulière du Coronavirus, l'Administration dispose d'un **délai de 48 heures** pour délivrer ou non l'autorisation (au lieu de 15 jours). L'**absence** de décision dans ce même délai équivaut à une **acceptation implicite** de la demande.

L'Administration doit notifier sa décision par voie électronique à l'employeur, lequel en informe le CSE. L'autorisation est valable pour une **durée maximale de 12 mois** (au lieu de 6 mois).

ALLOCATION ET INDEMNITES D'ACTIVITE PARTIELLE

Les **salariés reçoivent une indemnité horaire**, versée par leur employeur, correspondant à une part de leur rémunération antérieure. L'employeur perçoit une **allocation financée conjointement par l'Etat et l'Unedic**.

Par conséquent, conformément aux annonces du gouvernement sur l'activité partielle (faisant suite aux inquiétudes des entreprises relayées par la CPME), il n'y aura aucun reste à charge pour les entreprises, sous réserve de la CSG et CRDS et des rémunérations supérieures à 4,5 SMIC (6 927,39€ bruts par mois).

INDEMNISATION DES SALARIES

➤ MONTANT DE L'INDEMNITE

Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité correspondant à **70% de sa rémunération brute (soit 84% du net)** servant d'assiette à l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Dans le cas où le salarié en activité partielle poursuit une **action de formation**, l'indemnité versée sera égale à **100% de sa rémunération nette antérieure**.

Cette indemnité est **versée mensuellement** par l'employeur, elle sera **exclue de l'assiette de cotisations de sécurité sociale** (sauf cas particuliers) et **exclue de taxe assise sur les salaires**. En revanche, elles seront **soumises à l'impôt sur le revenu et à la CSG et la CRDS**.

➤ HEURES INDEMNISABLES

L'indemnisation des salariés s'applique dans la limite de la durée légale du travail. A ce titre, le contrat de travail est suspendu et les heures supplémentaires sont considérées comme **chômées mais n'ouvrent pas droit au versement par l'Etat à l'employeur de l'allocation d'activité partielle et au versement par l'employeur au salarié de l'indemnité d'activité partielle.**

FOCUS : DIRIGEANT D'ENTREPRISE AVEC UN CONTRAT DE TRAVAIL

Ce dispositif est géré par **l'assurance chômage** et couvre les **salariés**. Néanmoins les **dirigeants d'entreprise** qui cumulent leur statut de dirigeant avec celui de salarié peuvent être affiliés au régime d'assurance chômage pour leur activité salariée, sous réserve des développements ci-dessous.

Le contrat de travail doit répondre aux trois exigences suivantes :

- Un lien de subordination entre le salarié et l'employeur ;
- La fourniture d'un travail effectif ;
- Le versement d'un salaire.

Plus les fonctions de salarié seront techniques et éloignées de ses fonctions de dirigeant, plus la preuve du lien de subordination sera facile à prouver en cas de contestation.

L'Unedic dans une **fiche pratique** mise à jour en février 2020 met à disposition un tableau récapitulatif sur le bénéfice de **l'assurance chômage des dirigeants** selon le type de société :

AFFILIATION À L'ASSURANCE CHÔMAGE DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE

Société à responsabilité limitée (SARL)	
Associé Majoritaire Égalitaire Minoritaire	Affilié, s'il justifie d'un contrat de travail
Gérant ou collège de gérance Majoritaire Égalitaire (50% du capital)	Exclu
Gérant ou collège de gérance Minoritaire Non associé	Affilié, s'il cumule contrat de travail et mandat social

Société anonyme (SA) à directoire et conseil de surveillance	
Membre du conseil de surveillance Membre du directoire Président du directoire Directeur général Directeur général unique	Affilié, s'il cumule contrat de travail et mandat social
Société anonyme (SA) à conseil d'administration	
Administrateur Directeur général administrateur Président directeur général	Affilié s'il cumule avec son mandat social, un contrat de travail antérieur à sa nomination.
Directeur général non administrateur	Affilié, s'il cumule contrat de travail et mandat social
Société par actions simplifiée (SAS)	
Président Dirigeant désigné par les statuts	Affilié, s'il cumule contrat de travail et mandat social
Société en nom collectif (SNC)	
Associé Gérant associé	Exclu
Gérant non associé	Affilié, s'il cumule contrat de travail et mandat social
Sociétés coopératives ouvrières de production (SCOP) sous forme de SA ou SARL	
Associé	Affilié
Mandataire	Affilié : <ul style="list-style-type: none"> ○ si son mandat social est rémunéré, sauf pour les membres du conseil de surveillance ; ○ s'il cumule contrat de travail et mandat social, y compris pour les membres du conseil de surveillance.
Société en commandite simple ou par actions	
Associé commandité Gérant commandité Membre du conseil de surveillance	Exclu
Associé commanditaire	Affilié, s'il justifie d'un contrat de travail
Gérant non associé	Affilié, s'il cumule contrat de travail et mandat social
Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL)	
Associé unique Gérant associé unique	Exclu
Gérant non associé	Affilié, s'il cumule contrat de travail et mandat social

Un dirigeant éligible à l'assurance chômage serait par extension éligible au dispositif d'activité partielle.

ALLOCATION PERÇUE PAR L'EMPLOYEUR

➤ DEMANDE

La [demande de l'employeur](#) 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.

/!\ En cas de difficulté pour s'inscrire (risque d'engorgement du site), envoyez un mail à votre Direccte pour faire votre demande.

Elle doit être **faite au plus tard un an** après l'expiration de la période couverte par l'autorisation administrative, en ligne *via* le portail internet dédié.

Dans le cadre du Covid-19, le projet de décret précise que les heures chômées depuis le 1^{er} mars 2020 souffriront de l'application de ces nouvelles règles, et ce de manière rétroactive. De fait, les heures chômées depuis cette date bénéficieront des nouvelles règles d'indemnisation prévues par ce décret.

➤ MONTANT (modifié dans le projet de décret)

Pour compenser le versement des indemnités versées par l'employeur au salarié, une **allocation** correspondant à **70% de la rémunération horaire brute du salarié est versée à l'employeur, dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du Smic** :

- Soit un plafond de 4 849,17€ par mois ou 31,97€ bruts par heure. Ainsi, l'allocation sera plafonnée à 31,97€ par heure exceptionnellement pour les demandes du 1^{er} mars au 15 avril. Nous vous rappelons que précédemment, ce montant était plafonné à 7,74€ par heure.
- Ce taux horaire **ne pourra être inférieur à 8,03 euros, soit un plancher** de ce montant.

Pour toute demande d'assistance Activité partielle :

- contacter le n° Indigo :
 - 0820 722 111 (0,12 € / min) pour la métropole
 - 0821 401 400 (0,15 € / min) pour les DOM
- envoyer un courrier électronique au support technique : contact-ap@asp-public.fr