

ACTIVITE PARTIELLE – COVID-19

Cette note a été actualisée selon les dernières informations connues à ce jour relatives aux mesures visant à limiter la propagation du Covid-19 notamment l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. Ces dispositions s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées ou renouvelées à l'agence de services et de paiement à compter de la date d'entrée en vigueur du décret, soit le 27 mars 2020, et ce au titre du placement en activité partielle de salarié depuis le 1^{er} mars 2020.

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

- ⇒ [Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle](#)
- ⇒ [Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle](#)

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 pour leur(s) salarié(s), ainsi que les salariés employés à domicile et les assistants maternels.

L'employeur peut placer ses salariés en situation 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**.

Pour rappel, l'activité partielle s'impose au salarié protégé sans nécessité pour l'employeur de recueillir l'accord dudit salarié dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.

Le Ministère du travail a mis en ligne un arbre de décision pour vérifier que l'activité de l'entreprise est éligible au dispositif de l'activité partielle : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-employeurs-etes-vous-eligibles-a-l-activite-partielle> . La CPME constate un écart majeur entre les annonces du gouvernement et l'attitude des Direccte, dès lors elle s'emploie fermement à obtenir la possibilité pour toute entreprise qui le souhaite d'appliquer le chômage partiel.

FORMALITES A ACCOMPLIR

EN EXTERNE : LA DEMANDE D'AUTORISATION ADMINISTRATIVE

PREMIERE DEMANDE

Dans le cadre du Covid-19, l'employeur dispose d'un **délai 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.

L'ordonnance du 27 mars 2020 précise que les particuliers employeurs sont dispensés de l'obligation de disposer d'une autorisation administrative.

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 et ce jusqu'au 31 décembre 2020.

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'Unédic**.

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 D'ACTIVITE PARTIELLE

▪ Principe

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**. Attention toutefois, cette disposition n'est pas applicable aux formations ayant donné lieu à accord de l'employeur après le 28 mars 2020.

Une indemnité complémentaire prévue conventionnellement peut porter le montant de l'indemnité d'activité partielle au-delà de l'indemnité légale.

▪ Salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle ne peut être inférieur au taux horaire du Smic (soit 8,03 euros net). Dans le cas où le taux horaire de la rémunération du salarié à temps partiel est inférieur à ce taux horaire du Smic, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée est égal à son taux horaire de la rémunération (soit un maintien à 100% de sa rémunération habituelle).

▪ Salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'indemnité horaire d'activité partielle est égale au pourcentage du SMIC qui leur est applicable.

▪ Salariés à domicile et assistants maternels

Pour les salariés employés à domicile et les assistants maternels, l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur est égale à 80% de la rémunération nette correspondant à la rémunération prévue au contrat sans pouvoir être :

- Inférieure au salaire minimum prévu à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur pour les employés à domicile ;
- Inférieure au montant minimal de rémunération fixé, par enfant présent et par heure, à 2,85 euros en 2020 pour les assistants maternels ;
- Supérieure à un montant qui sera précisé par décret.

Les particuliers employeurs doivent conserver une attestation sur l'honneur de leur salarié concerné certifiant que les heures donnant lieu à l'indemnité n'ont pas été travaillées.

- Régime fiscal et social de l'indemnité et de son éventuel complément

L'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 (au taux de 6,2%) et la CRDS (au taux de 0,5%).

Par dérogation, l'indemnité versée aux salariés employés à domicile et aux assistants maternels par les particuliers employeurs n'est pas assujettie à la CSG.

L'indemnité complémentaire versée en application d'une convention ou d'un accord, suit le même régime social et fiscal applicable à l'indemnité de base, à défaut de dispositions légales ou réglementaires contraires actuellement applicables.

HEURES INDEMNISABLES

- Principe

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.

- Salariés sous le régime de l'équivalence

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon le régime d'équivalence, il est tenu compte des heures d'équivalence rémunérées pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

- Salariés en forfait-jours

Pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnisation du salarié et de l'employeur dans le cadre de l'activité partielle, est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées. Un décret précisera les modalités de cette conversion.

ALLOCATION PERÇUE PAR L'EMPLOYEUR

Par principe, l'employeur perçoit une allocation d'activité partielle permettant ainsi de compenser le versement de l'indemnité au salarié.

Par exception, pour les salariés des entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat et les salariés des entreprises de la branche des IEG, l'indemnité qui leur est versée est remboursée par les entreprises concernées dans les conditions définies par décret.

DEMANDE

La demande de l'employeur sur <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> 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, les heures chômées depuis le 1^{er} mars 2020 bénéficieront 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, même si la demande est postérieure.

MONTANT

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 les particuliers employeurs, l'indemnité d'activité partielle est remboursée intégralement pour le compte de l'Etat par les Urssaf. Un arrêté fixera les modalités de ce remboursement.

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 :

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

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 : ○ 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

Pour toute demande d'assistance Activité partielle :

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