ACTIVITE PARTIELLE

Table des matières

Les questions à se poser avant de recourir à « l'activité partielle » 3

1. Schéma synoptique 4
2. Est-ce qu'une autre forme d'organisation du travail n'est pas envisageable ?....5
3. L'activité concernée est-elle bien éligible au dispositif d'activité partielle ? 5
4. Le CSE est-il associé à la mise en place du dispositif ?....5
5. Salariés concernés par l'activité partielle 6
6. Indemnisation des heures non travaillées....7

Procédure à suivre sur le dispositif d'activité partielle 9

Questions Réponses sur l'application de l'activité partielle 10

1/Un salarié peut-il refuser l'application de l'activité partielle ?....10

2/Un salarié protégé peut-il refuser l'application de l'activité partielle ? 10

3/Quels sont les effets de l'activité partielle sur le contrat de travail ? 10

4/Quel est le montant de l'indemnisation ?....10

5/Quelle est la rémunération d'un salarié en activité partielle ? 10

6/Activité partielle et paie / Mentions du bulletin de salaire 10

7/Activité partielle et paie / Traitement social de l'indemnité versée 11

8/S'agissant des cotisations prévoyance et complémentaire santé : 11

Activité partielle

Le dispositif d'activité partielle est un outil de prévention des licenciements économiques.
Elle permet à l'entreprise de conserver les compétences dont elle aura besoin lors de la reprise de l'activité.

Le dispositif permet de compenser la perte de revenu occasionnée pour les salariés, du fait de la réduction de leur temps de travail, tout en aidant les employeurs à financer cette compensation.

Un document de présentation du dispositif exceptionnel est téléchargeable, ici

Le décret n°2020-35 du 25 mars 2020 adapte le dispositif d'activité partielle :

- **l'avis du CSE peut être recueilli postérieurement à la présentation de la demande d'activité partielle en cas notamment de circonstances exceptionnelles (le Covid 19) ;**
- **la demande d'activité partielle à la Direccte peut être adressée dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle en cas de circonstances exceptionnelles (notamment Covid 19) ;**
- **l'autorisation administrative peut être accordée pour une durée de 12 mois (au lieu de 6). Cette mesure permet de limiter les cas de renouvellement d'une demande initiale de courte durée, renouvellement assorti d'obligations notamment de renoncer aux licenciements économiques**
- **L'allocation :**
    - **est fixée en pourcentage du salaire (assiette de calcul des congés payés) ;**
    - **est de 70% du salaire horaire brut dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du SMIC ;**
    - **minimale est fixée à 8,03€ (mini non applicable aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) ;**

Jusqu'au 31 décembre 2020, le délai au terme duquel le silence de l'administration vaut acceptation implicite de la demande d'allocations est ramené à 2 jours

Les questions à se poser avant de recourir à « l'activité partielle »

Attention, ce dispositif n'est pas ouvert de manière inconditionnelle à toutes les situations.
Les demandes d'activité partielle vont être étudiées avec rigueur par l'Administration et compte tenu de la masse des dossiers qui seront déposés, les Direccte feront des choix.
Comme indiqué dans les communications du Ministère du travail, **il sera vérifié si les entreprises qui formulent les demandes d'activité partielle sont en capacité de maintenir leur activité sous réserve d'une organisation adaptée (télétravail notamment) et de prise de mesures de prévention actualisées dont les gestes dits « barrières ».**
Les entreprises devront donc justifier des motifs de recours à ce dispositif et non se contenter de se prévaloir de la situation de crise sanitaire.
A défaut, elles risquent de se voir opposer un refus d'autorisation de recours à l'activité partielle.

Si les Ogec sont juridiquement éligibles au dispositif et visés par l'arrêté du 15 mars de fermeture, il convient de rappeler que :

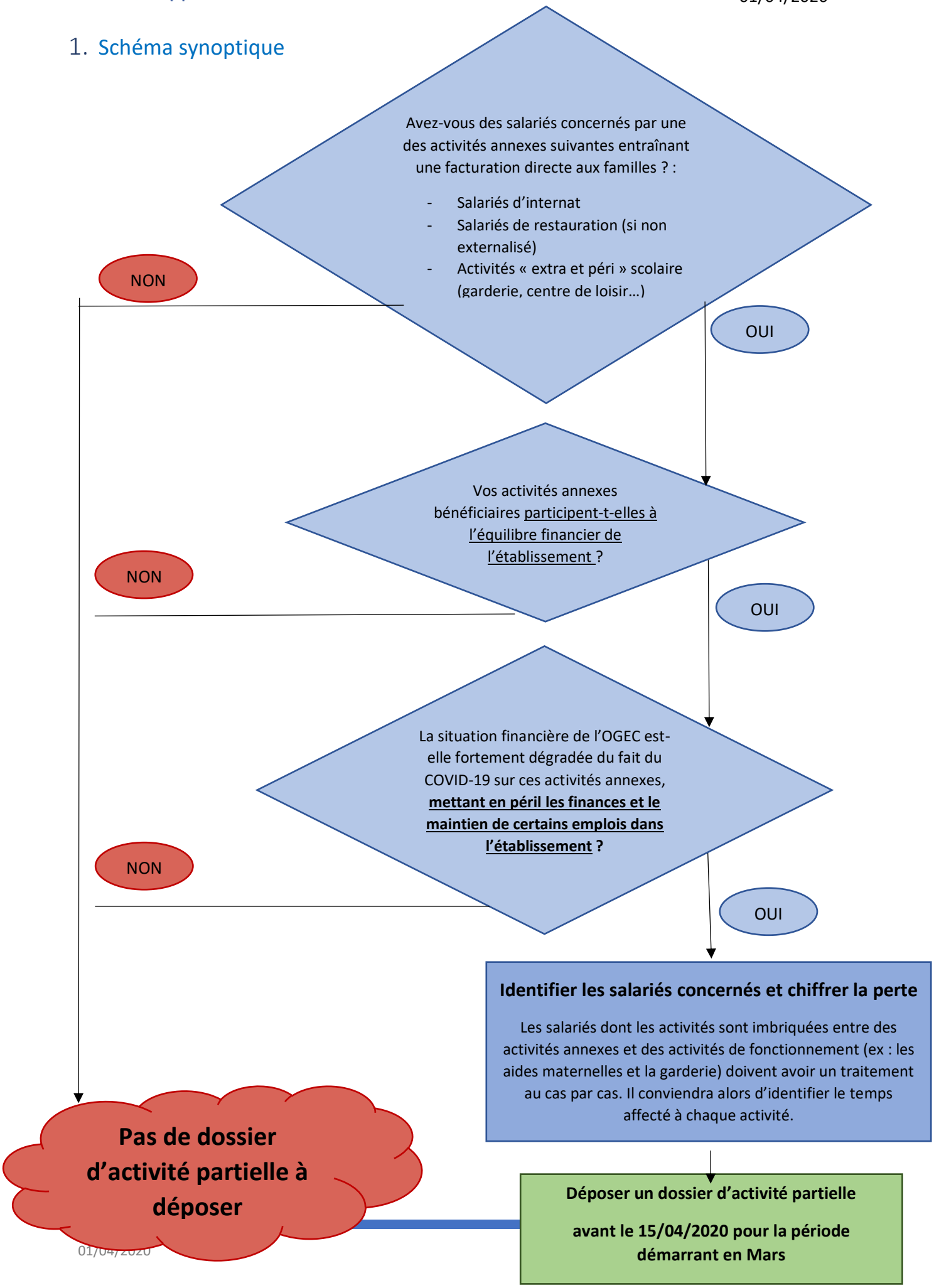
- les établissements ne sont pas pour autant fermés, au sens où leur activité, c'est-à-dire principalement l'enseignement, se poursuit sur un mode différent ;
- les établissements peuvent accueillir des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire.

En outre l'activité d'un établissement catholique d'enseignement et son modèle économique ne peuvent selon nous être assimilés à ceux des entreprises du secteur marchand.

A RETENIR : Selon le collège employeur[1], le dispositif ne devrait être mobilisé que pour les emplois salariés liés à des <u>activités « extra-scolaires »</u> c'est-à-dire annexes aux activités d'enseignement. Activités entrainant une facturation directe aux familles (Internat, restauration, activités « extra et péri » scolaires (garderie, par exemple) <u>ET associé à une situation économique et financière globale de l'établissement tendue.</u>

[1] Communiqué du 18 mars 2020

1. Schéma synoptique



2. Est-ce qu'une autre forme d'organisation du travail n'est pas envisageable ?

Le ministère du Travail impose aux entreprises de recourir au télétravail chaque fois que cela est possible, jusqu'à nouvel ordre[2].
Il conviendra donc en pratique de **recenser dans un premier temps l'ensemble des activités pouvant être effectuées par les salariés depuis leur « lieu de confinement ».**
Pour les salariés dont les missions ne peuvent pas être effectuées à distance ; ils doivent normalement se rendre sur leur lieu de travail à leurs horaires de travail dès lors que l'activité de l'entreprise le permet.
Les employeurs sont alors tenus de procéder aux aménagements de poste de travail nécessaires pour permettre la sécurité sanitaire des salariés, dans le respect des gestes barrières et des règles de distanciation.
Ces aménagements doivent être faits en étroite concertation avec les Instances Représentatives du Personnel.

L'activité partielle ne peut être envisagée que si ces deux modes d'organisation du travail ont été appréhendés et privilégiés.

3. L'activité concernée est-elle bien éligible au dispositif d'activité partielle ?

La question de l'identification des activités concernées est l'élément central[3].

Le forfait d'externat versé par une collectivité publique couvre les frais de fonctionnement de l'établissement scolaire sous contrat d'association.
Toutes les missions sont à notre sens rattachées à des activités financées sur les frais de fonctionnement puisque se rattachant à l'activité « d'enseignement » et à l'accueil des élèves, il en est donc pour tout le personnel administratif ou éducatif.

Les seules exceptions que nous voyons sont les salariés « attachés » à une activité annexe entrainant une facturation directe aux familles :

- salariés d'internat
- salariés de restauration (si non externalisé)
- activités « extra et péri » scolaires (garderie, centre de loisirs etc.)

Autrement dit, tout ce qui ressort d'une activité annexe facturée (en prestation) devrait pouvoir bénéficier du dispositif.

De même et au-delà de toute notion d'activité financée ou non, il y a des situations particulières que nous avons désignées comme « situations économiques et sociales spécifiques : »

- fragilité économique liée à de fortes insuffisances de forfait
- inexistence de forfait (maternelle ou proportion forte d'élèves hors commune pour le premier degré)

Dans ces cas-là, le recours à l'activité partielle nous parait en effet légitime et cela quelle que soit l'activité concernée. Les services de la DGFIP seront sans aucun doute attentifs à ces situations.

4. Le CSE est-il associé à la mise en place du dispositif ?

[2] Communiqué du ministère du Travail du 16 mars 2020
[3] page 2 du communiqué du collège employeur du 18 mars

Dans les entreprises de 50 salariés et plus (Equivalent Temps Plein, enseignants compris), le recours à l'activité partielle doit être précédé de la consultation du CSE.
L'avis du CSE doit être annexé à la demande de dépôt du dossier à la Direccte.

Le décret du 25 mars 2020 a inséré une disposition nouvelle : **par dérogation, dans les situations exceptionnelles (comme le Covid 19)** ***« cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande mentionnée au premier alinéa, et transmis dans un délai d'au plus deux mois à compter de cette demande. »***
Selon nous, les membres du CSE devraient être amenés à s'exprimer sur :
- les motifs de recours à l'activité partielle invoqués par l'employeur : nature des difficultés économiques et caractère temporaire de ces difficultés ;
- les salariés visés par la mesure ;
- les modalités de mise en œuvre de la mesure envisagée, notamment les modalités de versement des allocations aux salariés, la durée prévue etc.
La discussion porte en règle générale sur le montant de la perte de rémunération des salariés concernés. Le maintien à 100% de la rémunération devra être mise en avant et valorisée dans le cadre de cette consultation.

En l'absence de représentants du personnel, l'administration recommande à l'employeur d'informer ses salariés de sa décision de recourir à l'activité partielle, en précisant la durée prévisionnelle envisagée ainsi que le nombre de salariés concernés.

5. Salariés concernés par l'activité partielle

Tous les salariés dont la durée de travail est réduite sont concernés
L'activité partielle concerne les salariés affectés aux activités précisés ci-dessus, dont la durée du travail est réduite en deçà de la durée légale de travail, ou si elle est inférieure, en deçà de la durée conventionnelle ou celle stipulée au contrat de travail, pour les salariés à temps partiel.
Tous les salariés ont donc vocation à bénéficier de l'aide à l'activité partielle quelle que soient leur ancienneté, la nature de leur contrat (CDI, CDD, intérimaires) et leur durée de travail (temps plein ou temps partiel).
Les salariés en activité partielle ne doivent ni être sur leur lieu de travail, ni à disposition de leur employeur, ni se conformer à ses directives pendant les heures réputées chômées.
Le recours à l'activité partielle peut prendre plusieurs formes notamment une diminution de la durée hebdomadaire de travail ou une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

En pratique, le tableau de la répartition de la structure en personnel que chaque établissement remplit en fin d'année et qui sert à l'arrêté des comptabilités analytiques permet
- de guider dans l'analyse
- de crédibiliser la demande en justifiant auprès des administrations le recours au dispositif ;
- d'identifier les « heures chômées » pour chaque salarié.

Pour exemple de l'UPOGEC (Marseille)

Covid19 - Etat récapitulatif du perso

Activité partielle et salariés en PEC
Les employeurs de parcours emploi compétences (PEC) de droit privé peuvent bénéficier des mesures de droit commun de l'activité partielle en cas d'impossibilité de maintenir l'activité professionnelle.
Le dispositif d'activité partielle peut donc s'appliquer pour tout ou partie des salariés « PEC » et pour tout ou partie de leur temps de travail ; Attention, l'aide à l'insertion professionnelle est maintenue pour les heures effectivement travaillées (sur site ou en télétravail) des salariés en PEC. **Les heures chômées étant indemnisées dans le cadre de l'activité partielle, elles ne peuvent ouvrir droit au versement de l'aide à l'insertion professionnelle.**

6. Indemnisation des heures non travaillées

Quelles sont les heures « indemnisables » dans le cadre du dispositif d'activité partielle ?
Seules sont indemnisables les heures perdues en dessous de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, en dessous de la durée conventionnelle ou contractuelle du travail.

A noter que les heures accomplies au-dessus de la durée légale, collective ne font l'objet, d'aucun versement par l'Etat à l'employeur de l'allocation d'activité partielle.
Pour bénéficier de ce dispositif et obtenir l'allocation de l'État correspondant aux heures dites « chômées », l'employeur doit engager des démarches auprès de la Direccte avant la mise en activité partielle.
Pour l'application des dispositions relatives à l'indemnisation, la durée légale du travail et la durée contractuelle sont définies sur la période considérée en tenant compte du nombre de mois entiers, du nombre de semaines entières et du nombre de jours ouvrés.
Le calcul du nombre d'heures indemnisables dans le cadre du dispositif d'activité partielle dépend du mode d'organisation du temps de travail de l'entreprise.

Comment articuler le dispositif de l'activité partielle avec un aménagement du temps de travail sur l'année ?

Dans les établissements catholiques d'enseignement, un grand nombre de salariés ont un temps de travail aménagé sur l'année (temps partiel annualisé ou temps de travail modulé) en application des dispositions conventionnelles.
Selon l'administration, dans un mode d'aménagement du temps de travail du type « modulation », seules sont indemnisables les heures perdues en dessous de la durée légale du travail (35 h hebdomadaires) ou, lorsqu'elle est inférieure, en dessous de la durée collective du travail ou de la durée contractuelle sur la période considérée.

La période considérée est celle qui correspond à la demande d'indemnisation.

- Si l'employeur fait une demande mensuelle, la période correspond au mois travaillé.
- Si l'employeur fait une demande d'indemnisation annuelle, la période considérée est soit l'année, soit la somme des périodes d'autorisation au cours de l'année.

Pour calculer le nombre d'heure à indemniser, l'employeur peut choisir deux options et sélectionner celle qui est la plus avantageuse pour les salariés (Cf. exemples ci-dessous):

- un calcul « à la semaine », qui fait la différence, pour chaque semaine, entre les heures qui ont été travaillées et celles qui étaient prévues au planning (dans la limite de 35 h hebdomadaire),
- un calcul sur la base de la moyenne hebdomadaire, qui fait la différence, pour chaque semaine, entre la durée moyenne hebdomadaire travaillée sur le mois et les heures qui ont été travaillées et celles qui étaient prévues au planning (dans la limite de 151,67 h / mois et 35 h / hebdo).

On ne tient donc pas compte des heures perdues entre la durée légale du travail et la limite haute. Elles ne sont ni indemnisées au titre de l'activité partielle, ni payées par l'employeur.
Dans le cadre de nos dispositifs conventionnels, il est important de noter que les semaines à 0 heure non travaillées ne sont pas indemnisables au titre de l'activité partielle.

Comment articuler le dispositif de l'activité partielle avec un forfait annuel en heures ou en jours sur l'année ?
L'Ordonnance du 27 mars, publiée au JO le 28 dispose que pour l'employeur de salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées.

Les modalités de cette conversion sont déterminées par décret. Si la durée du travail d'un salarié est fixée par convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, c'est la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement qui doit être prise en compte.
En pratique, l'administration considère que chaque journée perdue vaut 7 h et chaque demi-journée 3 h 30 min.

Exemples :

Exemple :
En cas de paiement mensuel (volet n°3 de la demande d'indemnisation) :
Un salarié travaille en modulation.
En période basse, il travaille sur la base de 33 heures par semaine alors qu'en période haute, il travaille 42 heures par semaine.
Au cours de deux semaines consécutives, son établissement est placé en activité partielle. La première semaine est située en période basse tandis que la seconde est située en période haute. Durant ces deux semaines, il ne travaille que 20 heures au lieu de respectivement, 33 et 42 heures.

Formule 1 : calcul « à la semaine »

		Formule Durée légale hebdomadaire[3], ou, lorsqu'elle est inférieure[4], la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée - Durée réalisée
Semaine 1/ Période Basse	Nombre d'heures à indemniser	33-20 = 13 h. à indemniser

[3] Dans le présent exemple, pour la période haute, la durée légale hebdomadaire est utilisée.
[4] Dans le présent exemple, pour la période basse, la durée travaillée habituelle est inférieure à la durée légale. C'est donc la durée travaillée habituelle qui est retenue.

18/38

Semaine 2/ Période Haute	Nombre d'heures à indemniser	35-20 = 15 h. à indemniser

Soit un total de 28h à indemniser

Formule 2 : calcul sur la base de la moyenne hebdomadaire

La moyenne hebdomadaire correspond à (33+42)/2 = 37,5h. On indemnisera à hauteur de 35h pour les deux semaines :

		Formule Durée légale hebdomadaire[5], ou, lorsqu'elle est inférieure[6], la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée - Durée réalisée
Semaine 1/ Période Basse	Nombre d'heures à indemniser	35-20 = 15 h. à indemniser
Semaine 2/ Période Haute	Nombre d'heures à indemniser	35-20 = 15 h. à indemniser

Soit un total de 30h à indemniser

Nota : Pendant la période haute, les 7 heures chômées au dessus de la durée légale sont considérées comme chômées mais n'ouvrent pas le droit au versement de l'allocation d'activité partielle, ni à l'indemnisation du salarié par l'employeur.

Procédure à suivre sur le dispositif d'activité partielle

Dans un délai de 30 jours à compter de la mise en activité partielle des salariés, l'employeur effectue une demande d'autorisation d'activité partielle sur le site https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/

1. Il convient au préalable de se créer son espace sur le site en suivant le mode opératoire.

2. Une fois connecté, vous aurez besoin des éléments suivants pour préciser votre demande :
   - le motif de recours = circonstances exceptionnelles + coronavirus ;
   - les circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de la demande ;
   - la période prévisible de sous-emploi, qui peut s'étendre jusqu'au 30 juin 2020 dès la première demande ;
   - le nombre de salariés concernés ;
   - le nombre d'heures chômées prévisionnelles.

3. Après réception du dossier et instruction, la Direccte notifie sa décision à l'entreprise, par courriel, sous 48 h. Cette décision ouvre le droit à l'application du régime légal de l'activité partielle. L'absence de réponse sous 48 h vaut décision d'accord.

4. A l'échéance habituelle de la paie, l'employeur verse aux salariés une indemnité égale à 100%[4] de leur rémunération brute (sur la base de la rémunération brute prise en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés).

5. L'employeur adresse sa demande d'indemnisation sur le site https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/
   Cette demande renseigne, pour chaque salarié, les heures hebdomadaires réellement travaillées (ou assimilées, telles que les congés, les arrêts maladie pour motif de coronavirus, etc.) et les heures hebdomadaires réellement chômées.
6. L'allocation est versée à l'entreprise par l'Agence de service et de paiement (ASP), dans un délai moyen de 12 jours

Pour plus d'information et vérifier l'éligibilité, contactez votre Unité départementale de la Direccte : https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/annuaire

Fiche 1 inscription connexion	https://www.asrec-cvl.org/ASREC_web/newsletter/COVID19-CELLULE%20CRISE%20ASREC%20CENTRE/FICHE%201%20INSCRIPTION.pdf
Fiche formulaire de contact	https://www.asrec-cvl.org/ASREC_web/newsletter/COVID19-CELLULE%20CRISE%20ASREC%20CENTRE/FICHE%2056%20DEMANDE%20ASSISTANCE.pdf

- Pour toute demande d'assistance téléphonique gratuite pour la prise en main de l'outil « Activité partielle »
  Numéro vert : 0800 705 800 de 8 h à 18 h, du lundi au vendredi.
- Pour toute demande d'assistance au support technique par courriel : contact-ap@asp-public.fr

[4] Décision du collège employeur du 18 mars

Questions Réponses sur l'application de l'activité partielle

1/Un salarié peut-il refuser l'application de l'activité partielle ?

La mise en activité partielle a un caractère obligatoire ne constitue pas une modification des contrats de travail et ne peut pas être refusée par un salarié.

2/Un salarié protégé peut-il refuser l'application de l'activité partielle ?

Par exception, la mise en activité partielle ne pouvait pas être imposée à un salarié protégé (représentant du personnel, délégué syndical, etc.).
L'ordonnance du 27 mars 2020, publiée au JO du 28 dispose dans son article 6 que *« l'activité partielle s'impose au salarié protégé (…) sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, 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. »*
Strictement, dès lors que les conditions sont respectées, il est désormais inutile de solliciter le salarié protégé. L'activité partielle s'imposera à lui.

3/Quels sont les effets de l'activité partielle sur le contrat de travail ?

Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est considéré comme suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité.
Les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des droits à congés payés.
Puisque les salariés bénéficient d'un maintien de salaires tous leurs droits en matière de protection sociale sont maintenus dès lors que cela s'accompagne d'un acquittement de cotisations.

4/Quel est le montant de l'indemnisation ?

L'entreprise reçoit de l'agence de service et de paiement compensation financée par l'Etat et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage, portée jusqu'à un plafond de 4,5 fois le SMIC.
L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale. L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %.
Un simulateur est disponible http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/
Attention ce simulateur ne permet pas de calculer l'allocation proposée dans le cadre du nouveau dispositif mis en place suite à l'épidémie de COVID-19. Un nouveau simulateur, prenant en compte le nouveau mode de calcul sera disponible très prochainement.

5/Quelle est la rémunération d'un salarié en activité partielle ?

A noter que le 18 mars 2020 le collège employeur a décidé :

> nous décidons que, tout au long de la « période de fermeture » des établissements, les Ogec doivent verser les salaires à 100%.
> Cette décision s'applique de manière obligatoire à l'ensemble des établissements catholiques d'enseignement.
> Cette décision unilatérale est prise au regard de la situation exceptionnelle, elle ne saurait constituer un précédent et ouvrir des droits dans d'autres circonstances.

6/Activité partielle et paie / Mentions du bulletin de salaire

Le décret n°2020-325 du 25 mars publié le 26 au JO modifie l'article R. 3243-1 du code du travail fixant les mentions obligatoires sur le bulletin de salaire.

Ainsi, en cas d'activité partielle le bulletin de salaire doit comporter :

a. Le nombre d'heures indemnisées ;
b. Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité mentionnée à l'article R. 5122-18 ;
c. Les sommes versées au salarié au titre de la période considérée. » ;

7/Activité partielle et paie / Traitement social de l'indemnité versée

Les indemnités d'activité partielle sont exonérées de cotisations sociales, mais restent soumises à la CSG au taux de 6,2% et à la CRDS au taux de 0,5%.

L'ordonnance du 27 mars 2020 publiée au JO du 28 prévoit que *« les indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur sont assujetties à la contribution prévue à l'article L. 136-1 du code de la sécurité sociale au taux mentionné au 1° du II de l'article L. 136-8 du même code »*

Nous reviendrons vers vous sur l'acquittement des charges sociales sur les indemnités complémentaires versées en application de la décision du collège employeur du 18 mars 2020. En toute logique les charges sociales ne devraient pas être dues.

8/S'agissant des cotisations prévoyance et complémentaire santé :

Les cotisations sont maintenues.
A défaut, les régimes EEP prévoyance et EEP santé ne pourront pas jouer leur rôle de solidarité en permettant le financement des prestations à moyen et court terme. A défaut il faudrait procéder à des régularisations à la hausse des cotisations dans l'avenir.
En effet, pour reprendre le propos du Président de l'Acoss aux entreprises du 27 mars : « *Si la solidarité est le socle du système français de protection sociale, géré paritairement par les partenaires sociaux (employeurs et salariés), ce socle joue tout son rôle dans la situation actuelle, mais tout socle qu'il soit, il mérite d'être consolidé. »*

Autrement dit et compte tenu du maintien de salaire à 100% décodée par le collège employeur :

- si les contrats de travail de salariés sont suspendus pour un motif d'activité partielle, les cotisations doivent être acquittées ;
- à défaut, il sera compliqué d'assurer le niveau de garanties et de prestations auxquelles ont droit les salariés selon les termes de la convention collective et des accords collectifs (EEP prévoyance et EEP santé)
- il est indispensable que les cotisations dont elles dépendent soient correctement calculées et déclarées dans la DSN (blocs 70 « affiliation Prévoyance » et 15 « Adhésion Prévoyance »).