

# In Extenso

## Activité partielle - Mode d'emploi jusqu'au 31 décembre 2020

Définition	
<b>Motifs de recours</b>	<p>L'entreprise est contrainte de <b>réduire</b> ou de <b>suspendre temporairement</b> son activité pour l'un des motifs suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1° La conjoncture économique ;</li><li>2° Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;</li><li>3° Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;</li><li>4° La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;</li><li><b>5° Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.</b></li></ol> <p>L'épidémie de Covid-19 et ses conséquences entrent dans le cas n° 5.</p>
<b>Salariés concernés</b>	<p><b>Principe</b> : tous les salariés titulaires d'un contrat de travail.</p> <p>Dans le contexte de la crise sanitaire, intégration temporaire de <b>nouvelles catégories de bénéficiaires</b> (VRP, salariés portés, cadres dirigeants sous conditions, etc.).</p> <p><b>Exception</b> : réduction ou suspension d'activité provoquée par une grève (sauf décision contraire de l'administration).</p>
<b>Modalités de mise en œuvre</b>	<p>L'activité partielle peut consister dans :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- la <b>fermeture temporaire</b> de l'entreprise <b>ou d'une partie</b> de l'entreprise ;</li><li>- la <b>réduction de l'horaire de travail</b> pratiqué dans l'entreprise en deçà de la durée légale de travail (35 heures) ou de la durée collective conventionnelle ou contractuelle applicable, si elle est inférieure à la durée légale.</li></ul> <p><b>Possibilité d'individualiser le dispositif</b> jusqu'au 31 décembre 2020 en envisageant le maintien de certains salariés en activité partielle et la poursuite de l'activité pour les autres.</p>
Procédure de recours	
<b>Demande préalable d'autorisation de recours</b>	<p><b>1/ Demande d'autorisation</b></p> <p><b>Niveau de la demande</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Principe</b> : une demande d'autorisation par <b>établissement concerné</b>.</li><li>- <b>Exception, les entreprises multi établissements</b> : si la demande (même période et même motif) porte sur <u>au moins 50 établissements</u> implantés dans plusieurs départements → <b>demande unique</b> au préfet du département où est implanté l'un quelconque des établissements.</li></ul> <p><b>Délai</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Principe</b> : demande préalable.</li><li>- <b>Exception (cas n°3 et 5)</b> : 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle → envoi par tout moyen donnant date certaine à sa réception.</li></ul> <p><b>Contenu</b></p> <p>Demande par <u>voie dématérialisée</u>, mentionnant :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;</li></ul>

S'agissant d'une présentation synthétique de la réglementation en vigueur depuis le 1<sup>ère</sup> novembre 2020 et à la date de rédaction ci-après, la responsabilité du cabinet ne saurait être engagée pour défaut de prise en compte d'éléments complémentaires ou particuliers ou d'évolution postérieure de l'environnement légal, réglementaire ou jurisprudentiel.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La période prévisible de sous-activité ;</li> <li>- Le nombre de salariés concernés.</li> </ul> <p>Si demande renouvelée : mention des engagements de l'employeur (cf <i>infra</i>).</p> <p><b>Durée maximale d'indemnisation</b> : 12 mois, renouvelable.</p> <p><b>Attention</b> : ce délai maximal devrait être réduit début 2021.</p> <p><b>Consultation du CSE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Principe</b> : dans les entreprises d'<b>au moins 50 salariés</b>, demande accompagnée de l'avis préalablement rendu du CSE.</li> <li>- <b>Exception (cas n°3 et 5)</b> : possibilité d'avis recueilli <b>postérieurement</b> et transmis dans un délai d'<b>au plus 2 mois</b> à compter de la demande.</li> </ul> <p><b>2/ Réponse de l'administration</b></p> <p>Décision par voie dématérialisée notifiée <b>dans les 15 jours</b> à compter de la réception de la demande.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Absence de décision</b> dans ce délai vaut <b>acceptation tacite</b>.</li> <li>- <b>Refus</b> obligatoirement <b>motivé</b>.</li> <li>- <b>Information du CSE</b> sur la décision.</li> </ul> <p><b>3/ Information du CSE à la fin de la période d'activité partielle</b></p> <p>Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, information du CSE à <b>l'échéance de chaque autorisation</b> des conditions de mise en œuvre de l'activité partielle.</p> <p><b>4/ Renouvellement de la demande</b></p> <p>Si bénéfice de l'activité partielle dans les 36 mois précédant le dépôt d'une nouvelle demande d'autorisation → obligation dans celle-ci de mentionner des <b>propositions d'engagements</b> de l'employeur <b>notamment en matière d'emploi</b>.</p> <p><b>Fixation des engagements à respecter</b> dans la décision d'autorisation de l'autorité administrative.</p> <p>A noter : Les périodes d'activité partielles réalisées avant le 31 décembre 2020 ne sont pas prises en compte pour l'appréciation de la durée maximale d'activité partielle, plus réduite, applicable dès 2021.</p> <p><b>5/ Demande de remboursement par l'administration</b></p> <p>Deux hypothèses :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Non-respect, sans motif légitime, des engagements mentionnés dans la décision d'autorisation ;</li> <li>- Trop perçu.</li> </ul> <p>Remboursement <b>au plus tôt 30 jours après la demande</b> (non exigible si incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise).</p>
<p><b>Demande d'indemnisation</b></p>	<p>Demande par voie dématérialisée à l'ASP.</p> <p><b>Contenu</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des informations sur l'identité de l'employeur ;</li> <li>- La liste nominative des salariés concernés et leur numéro d'identité ;</li> <li>- Des états nominatifs précisant le nombre d'heures chômées par salarié.</li> </ul> <p><b>Cas particulier des entreprises appliquant un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et inférieure à l'année</b> : par principe, remboursement en fin de période, si souhait d'un remboursement mensuel, il faut en faire expressément la demande.</p>
<p><b>Horaires de travail</b></p>	<p>En cas de réduction de l'horaire de travail, <b>nécessité d'aménager les horaires de travail</b>.</p>

S'agissant d'une présentation synthétique de la réglementation en vigueur depuis le 1<sup>ère</sup> novembre 2020 et à la date de rédaction ci-après, la responsabilité du cabinet ne saurait être engagée pour défaut de prise en compte d'éléments complémentaires ou particuliers ou d'évolution postérieure de l'environnement légal, réglementaire ou jurisprudentiel.

Allocation et indemnisation : notions communes	
<b>Heures indemnisables</b>	<p><b>Heures justifiant une indemnisation</b> = différence entre la durée légale (ou, si elle est inférieure, la durée collective ou contractuelle applicable) et le nombre d'heures réellement travaillées sur la période considérée.</p> <p><b>Les heures chômées au-delà de la durée légale n'ouvrent en principe pas droit au versement de l'allocation partielle ni à indemnisation du salarié</b></p> <p><b>Cas particuliers :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les heures supplémentaires prévues dans une convention individuelle de forfait en heures conclue avant le 23 avril 2020,</li> <li>- les heures supplémentaires habituelles incluses dans la durée collective de travail, par application d'une convention ou un accord collectif d'entreprise ou de branche conclu avant le 23 avril 2020,</li> <li>- conventions de forfait en jours,</li> <li>- heures d'équivalence...</li> </ul> <p><b>Plafond :</b> contingent maximum de 1607 heures par salarié en 2020.</p>
<b>Rémunération horaire brute à prendre en compte</b>	<p><b>1/ Rémunération brute de référence...</b></p> <p><b>Principe :</b> rémunération brute servant d'assiette à l'<b>indemnité de congés payés</b> suivant la règle du <b>maintien de salaire</b>.</p> <p><b>Précisions :</b> modalités particulières de prise en compte des éléments de <b>rémunération variable</b> et sur l'exclusion de certaines sommes (et notamment des frais professionnels).</p> <p><b>Point d'attention :</b> <b>exclusion</b> de la prise en compte de la rémunération des <b>heures supplémentaires, sauf</b> pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les <b>salariés en régime d'équivalence</b>;</li> <li>- les <b>salariés soumis à une convention de forfait</b> et les salariés dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif (antérieur à une certaine date).</li> </ul> <p><b>2/... Ramenée à un taux horaire brut</b></p> <p><b>Principe :</b> taux horaire brut=rémunération brute de référence/ durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.</p> <p><b>Cas particulier quand prise en compte des heures supplémentaires :</b> taux horaire brut= rémunération brute de référence/ durée d'équivalence ou durée conventionnelle ou durée stipulée dans la convention individuelle de forfait en heures.</p>
Allocation versée à l'employeur	
<b>Allocation perçue par l'employeur</b>	<p><b>Allocation horaire de droit commun :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>60% de la rémunération horaire brute</b> limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC ;</li> <li>- Application d'un <b>taux horaire minimum de 8,03 euros</b>.</li> </ul> <p><b>Allocation horaire majorée (pour les secteurs sinistrés) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>70% de la rémunération horaire brute</b> limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC ;</li> <li>- Application d'un <b>taux horaire minimum de 8,03 euros</b>.</li> </ul>
Indemnité versée au salarié	
<b>Indemnité versée au salarié</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>70% de la rémunération horaire brute de référence</b> sans limite de montant ;</li> <li>- Application d'un <b>taux horaire minimum de 8,03 euros</b>.</li> </ul>

S'agissant d'une présentation synthétique de la réglementation en vigueur depuis le 1<sup>ère</sup> novembre 2020 et à la date de rédaction ci-après, la responsabilité du cabinet ne saurait être engagée pour défaut de prise en compte d'éléments complémentaires ou particuliers ou d'évolution postérieure de l'environnement légal, réglementaire ou jurisprudentiel.

Incidences sur le statut du salarié	
<b>Contrat de travail</b>	<p><b>Principe : le dispositif peut être imposé aux salariés, y compris aux salariés protégés sauf en cas de recours à l'activité partielle individualisée pour lequel l'accord du salarié est requis.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en activité partielle totale du salarié → <b>suspension de son contrat de travail.</b></li> <li>- Réduction de l'horaire → <b>changement des conditions de travail.</b></li> </ul>
<b>Préservation de certains acquis</b>	<p>Prise en compte des heures chômées (qu'elles ouvrent droit ou non au versement de l'allocation d'activité partielle) pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le calcul des <b>droits à congés payés,</b></li> <li>- le calcul de la répartition de la <b>participation et/ou de l'intéressement.</b></li> </ul>
<b>Protection sociale complémentaire</b>	<p><b>Principe du maintien obligatoire des couvertures</b> collectives de protection sociale complémentaire en vigueur dans l'entreprise.</p>