



## Synthèse sur l'activité partielle :

### Pour l'employeur

#### Les motifs de recours pour l'employeur :

L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle s'il est obligé 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 (Covid 19 notamment).

La réduction ou la suspension temporaire de l'activité peut prendre deux formes :

- soit de la fermeture temporaire de leur établissement (un ou plusieurs jours par semaine) ou partie d'établissement ;
- soit de la réduction de l'horaire de travail en deçà de la durée légale de travail.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, l'employeur a la possibilité de mettre en place un système de roulement en plaçant ses salariés individuellement ou alternativement en position d'activité partielle.

#### Les démarches de l'employeur :

Le décret du 25 mars 2020 et l'Ordonnance du 1er avril 2020 ont modifié la procédure que doit suivre l'employeur pour bénéficier de l'allocation d'activité partielle.

Ainsi l'employeur doit :

- 1) Consulter le CSE et recueillir son avis ,
- 2) Faire une demande d'autorisation préalable sur l'extranet dédié à l'activité partielle,
- 3) Attendre la décision de refus ou d'acceptation de la Direccte. L'absence de décision dans un délai de 48h vaut acceptation implicite,
- 4) Faire la demande d'allocation.

**Remarque :** au moment de la demande préalable, l'employeur qui n'a pas eu le temps de recueillir l'avis du CSE peut uniquement préciser la date de la consultation à venir. Dans ce cas, il aura deux mois pour envoyer l'avis.

➔ Il n'y a donc plus d'avis préalable du CSE mais une information préalable et un avis a posteriori à la mise en oeuvre du dispositif.

## Pour le salarié

### Les démarches du salarié :

La mise en situation partielle est une décision que seul l'employeur peut prendre. Les salariés n'ont aucune démarche à faire auprès de Pôle emploi ou de l'employeur. Les salariés ne peuvent pas refuser la mise en activité partielle.

### Les conséquences sur le contrat de travail

Pendant les heures chômées, le contrat de travail du salarié est uniquement suspendu et non rompu. Cela veut donc dire que le salarié ne peut pas travailler pour son entreprise pendant les heures chômées, même en télétravail sinon cela s'appelle du travail dissimulé ! **(risque pour l'employeur de 3 ans d'emprisonnement et amende de 45 000€).**

Cependant, la suspension du contrat de travail pendant les heures chômées permet au salarié de travailler pour une autre entreprise, sous réserve de ne pas avoir de clause d'exclusivité dans son contrat de travail.

La suspension du contrat de travail ne donne pas droit aux prestations d'Assurance chômage.

### Les conséquences de la mise en activité partielle :

Pour ne pas pénaliser le salarié qui se retrouve avec des périodes de suspension de son contrat de travail, et une baisse de sa rémunération, il est prévu que :

- La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés ;
- La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement ;
- La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté,
- Les indemnités versées à l'occasion de l'activité partielle entrent dans l'assiette des rémunérations servant au calcul de la prime de treizième mois ;
- Les périodes d'activité partielle sont assimilées à des périodes de travail pour la détermination des droits aux différentes prestations de Sécurité sociale ;
- Des points de retraite complémentaire sont attribués si la durée "chômée" est d'au moins 60 heures dans l'année civile.
- En cas de licenciement, l'indemnité de préavis est calculée sur le salaire « classique » et non le salaire minoré perçu du fait de l'activité partielle
- En cas de licenciement, l'indemnité de licenciement est calculée sur le salaire « classique » et non le salaire minoré perçu du fait de l'activité partielle,

- Les périodes d'activité partielle sont comptabilisées pour le décompte des jours travaillés ouvrant droit aux prestations d'Assurance chômage ;
- Comme le salarié perçoit un salaire minoré, les périodes d'activité partielle peuvent être exclues, à la requête de l'allocataire, de la détermination du salaire de référence pour le calcul de son indemnisation chômage ;
- Les périodes d'activités partielles ne permettent pas d'acquérir des JRTT.

NB : Les salariés dont le contrat de travail est suspendu ne sont pas concernés par l'activité partielle (maladie, maternité,...)

#### Les temps partiels :

- si la journée d'activité partielle coïncide avec une journée travaillée : indemnité à hauteur du nombre d'heures,
- si la journée d'activité partielle coïncide avec une journée non travaillée : pas d'incidence.

#### **L'indemnisation en formation**

Les salariés placés en situation d'activité partielle peuvent bénéficier d'actions de formation.

L'ordonnance du 27 mars 2020 a modifié le montant de l'indemnité versée au salarié en formation :

- Si l'employeur a accepté l'action de formation avant le 28 mars 2020, l'indemnisation du salarié correspondra à 100 % de la rémunération nette, sur base 35 h.

Ainsi, il ne sera pas impossible que deux salariés qui suivent la même action de formation bénéficient de deux régimes d'indemnisation différents en fonction de la date d'acceptation de l'employeur !

#### **Rémunération du salarié :**

Selon l'accord groupe :

- Salaire mensuel brute de base < ou = 2300 € → maintien de la rémunération mensuelle nette habituellement versée,
- Salaire mensuel brute de base > 2300 € → maintien de 92% de la rémunération mensuelle nette habituellement versée.

Les allocations d'activité partielle ne n'ont pas le caractère de salaire, elles sont :

- Exonérées de cotisations sociales
- Soumises à l'impôt sur le revenu,
- Soumise à CSG et CRDS (6,7% après abattement).

**Le principe de calcul** : seront pris en compte

- Le salaire de base ;
- La prime d'ancienneté ;
- Les majorations de salaire (heures supplémentaires, travail de nuit, ...)
- Les commissions pour les commerciaux ;
- L'Indemnité de congés payés de l'année précédente ;
- Les indemnités perçues pendant des périodes assimilées à du travail effectif (congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle par exemple) ;
- Les avantages en nature ;
- La prime d'assiduité ;
- La prime d'expatriation ;
- les primes liées à la qualité du travail à condition qu'elles ne couvrent pas la période des congés ;
- Les primes de performance ou de résultats si elles sont assises sur le salaire des périodes travaillées ou si elles sont affectées par les périodes de congés payés.

**Seront exclus** les primes versées globalement pour l'année entière ou moins (prime annuelle, semestrielle, trimestrielle...) rémunérant à la fois les périodes de travail et celles de congés, ce qui vise, entre autres et non exclusivement :

- Les frais professionnels ;
- La prime de bilan ;
- La prime de fin d'année ;
- La prime d'intéressement ;
- La prime de participation ;
- Le 13e mois ;

**Régime social et fiscal de l'indemnité versée aux salariés**

Il faut distinguer les deux composantes de la rémunération, l'indemnité d'activité partielle (ce que l'employeur verse pour indemniser les heures chômées), et le salaire (ce que l'employeur verse en contrepartie des heures travaillées).

Si les éléments de salaire, qui rémunèrent les périodes d'activité, restent soumis à cotisations sociales selon le régime des revenus d'activité, l'indemnité d'activité partielle est, quant à elle, soumise à un régime dérogatoire :

- Elle n'est pas assujettie aux cotisations et contributions de Sécurité sociale.
- Elle est soumise à la CSG et à la CRDS au taux de 6,70 %.

Ce régime s'applique également pour les sommes versées par l'employeur au-delà des 70%, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale.

Le prélèvement social (CSG CRDS) ne peut pas avoir pour effet de diminuer le montant de l'indemnité en deçà de 8,03 net par heure.

### **L'articulation entre l'activité partielle et les arrêts Covid 19 :**

#### **Arrêt avant la mise en activité partielle (*arrêt total d'activité*)**

Comme le but de l'arrêt est d'indemniser les salariés qui ne peuvent pas se rendre sur leurs lieux de travail (par mesure de protection ou parce qu'il est contraint de garder son enfant), en cas d'arrêt total d'activité, l'arrêt se trouve donc privé de cause puisque le salarié n'a plus à se rendre sur son lieu de travail.

De ce fait, en cas d'arrêt total d'activité, aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu.

#### **Arrêt avant la mise en activité partielle (*réduction du temps de travail*)**

Comme il n'est pas possible de cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale, l'employeur ne pourra pas placer le salarié qui est en arrêt, en situation d'activité partielle.

Si l'arrêt n'est pas prolongé, le salarié bascule en activité partielle.

#### **Arrêt après la mise en activité partielle (*arrêt total d'activité*)**

Comme le but de l'arrêt est d'indemniser les salariés qui ne peuvent pas se rendre sur leurs lieux de travail (par mesure de protection ou parce qu'il est contraint de garder son enfant), en cas d'arrêt total de l'activité, l'arrêt se trouve donc privé de cause puisque le salarié n'a plus à se rendre sur son lieu de travail.

De ce fait, le salarié ne peut pas demander le bénéfice des arrêts « Covid19 » (garde d'enfant ou isolement) après la mise en place de l'activité partielle avec un arrêt total de l'activité.

#### **Arrêt après la mise en activité partielle (*réduction du temps de travail*)**

Comme il n'est pas possible de cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale, si la personne sollicite les arrêts « covid19 » (garde d'enfant ou isolement) il sera uniquement en arrêt.