



LES CLÉS POUR ANTICIPER ET AGIR

ACTIVITÉ PARTIELLE
ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE
COMMENT SE SAISIR DE CES DISPOSITIFS?
CRISE SANITAIRE - COVID-19



les essentiels 2020

Les entreprises sont nombreuses à être affectées par la crise du Coronavirus. Ainsi, **le recours au dispositif du chômage partiel a explosé depuis mars 2020**. Depuis le début de la crise de la Covid-19, un peu plus de 6,6 milliards d'heures d'activité partielle ont été autorisées par l'administration au titre de 2020. Au mois d'avril, au plus fort de la crise sanitaire, **790 millions d'heures d'activité partielle ont été consommées** selon les données relatives aux demandes d'indemnisation. **Ces heures concernaient 8,1 millions de salariés soit 44 % des salariés du privé**. En juillet, les heures consommées se tarissent (un peu moins de 90 millions d'heures), certainement grâce à l'évolution de la conjoncture économique, aux réouvertures dans certains secteurs (tourisme, culture...), mais aussi aux congés payés.* C'est encore 2,4 millions de salariés en activité partielle en décembre 2020.

Ce dispositif permet de **faire face à une baisse provisoire d'activité, sans procéder pour autant à des licenciements économiques**, et nécessite une autorisation préalable et une consultation des instances représentatives du personnel. Il peut prendre plusieurs formes : diminution de la durée hebdomadaire du temps de travail ou fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

*Bilan Unédic en septembre 2020

Compte tenu de l'ampleur inédite du phénomène, les dispositifs d'activité partielle ont été modifiés à plusieurs reprises pendant le COVID avec des taux d'indemnisation pour les salariés et des taux de prise en charge pour les employeurs qui ont évolué.



- un régime du 1^{er} janvier au 29 février 2020 ;
- un deuxième du 1^{er} mars au 30 avril 2020 ;
- un troisième régime du 1^{er} au 31 mai 2020 ;
- un quatrième du 1^{er} juin au 30 septembre 2020 ;
- un cinquième régime du 1^{er} octobre au 31 décembre 2020.

Trois décrets publiés fin décembre 2020 sont venus amender les différents dispositifs. Difficile de s'y retrouver ! Nous vous conseillons de vous rapprocher de votre expert pour vous faire préciser les dispositions en vigueur, au moment où vous en avez besoin.

Depuis le 1^{er} octobre 2020, deux régimes coexistent :

- un dispositif d'activité partielle de droit commun destiné aux entreprises traversant des difficultés de courte durée ;
- un dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD).

La mise en place de l'un ou l'autre de ces deux dispositifs doit donner lieu à un compte-rendu trimestriel a minima au CSE.



LE POINT DE VUE DE L'EXPERT

Nous vous engageons à **demander des informations précises à votre employeur sur la mise en place de l'activité partielle, mais aussi à l'occasion des bilans trimestriels**, notamment pour mesurer l'égalité de traitement des salariés :

- Tous sont-ils logés à la même enseigne ?
- L'activité partielle est-elle mise en œuvre par roulement ?
- L'accès au télétravail est-il équitable ?
- Les horaires ou l'organisation sont-ils modifiés durablement..?

Votre expert peut vous accompagner pour décrypter les informations transmises et vous aider à formuler les bonnes questions ou vous conseiller utilement.

ACTIVITÉ PARTIELLE « DE DROIT COMMUN »

QUELS SONT LES MOTIFS DE RECOURS ? (ARTICLE R5122-1)



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

Dans un communiqué du 15 mars 2020, le ministère du Travail a indiqué que toutes les entreprises dont l'activité est réduite du fait de la crise sanitaire et notamment celle des restaurants, cafés, magasins, etc. sont éligibles au dispositif d'activité partielle. La COVID 19 fait partie des circonstances de caractère exceptionnel. L'employeur devra préciser dans la demande de recours les impacts du COVID sur l'activité.





Les impacts peuvent être des commandes annulées, des clients qui ne règlent pas leurs factures ou encore une impossibilité de s'approvisionner.



QUELLE PROCÉDURE POUR METTRE EN ŒUVRE L'ACTIVITÉ PARTIELLE ?

- 1** En premier lieu, **une information/consultation du CSE** dans les entreprises de plus de 50 salariés :

La consultation du CSE doit porter sur :

-  Les motifs de recours
-  Les catégories professionnelles et les activités concernées
-  Le niveau et les modalités de mise en œuvre des réductions d'horaire
-  Les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur

- 2** **Pour faire face à la crise et l'urgence**, le Gouvernement a décidé que, désormais, lorsque **l'employeur dépose une demande préalable d'autorisation** pour ces deux motifs (3° et 5° de l'article R. 5122-1 du Code du travail), **il peut recueillir cet avis postérieurement à la demande et dispose d'un délai de plus de deux mois** à compter du dépôt de la demande pour communiquer cet avis à l'unité départementale.



LE POINT DE VUE DE L'EXPERT

Il n'y a donc aucune urgence à émettre un avis dès l'ouverture de l'information consultation. Utilisez ce temps utilement pour questionner l'employeur sur :

- Les perspectives d'activité;
- Les impacts de la crise sur les équilibres économiques et financiers, et les marges de manœuvre (ce qui peut vous permettre de négocier des compensations au-delà de la prise en charge légale de l'activité partielle);
- L'organisation du travail et l'équité de traitement;
- ...

Le délai d'acceptation de la demande d'activité partielle qui avait été ramené au début de la crise de quinze à deux jours **est de nouveau porté à 15 jours à compter du 1^{er} octobre.** L'absence de décision d'autorisation du recours à l'activité partielle vaut acceptation implicite de la demande.



En outre, les entreprises disposent d'un délai de 30 jours pour déposer leur demande, à compter du jour où les salariés ont été placés en activité partielle, avec effet rétroactif. **Depuis 1^{er} janvier 2021, la durée d'autorisation est accordée pour une durée maximum de 3 mois et renouvelable** avec des engagements supplémentaires prévus dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non sur une période de 12 mois consécutifs.



QUE SE PASSE-T-IL POUR LES SALARIÉS ?

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, **le contrat de travail est suspendu, mais non rompu**. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent pas être sur leur lieu de travail, mais restent à disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives.



Par ailleurs, l'employeur doit informer l'ensemble des salariés des nouveaux horaires résultant de l'activité partielle par voie d'affichage. Enfin l'employeur doit individuellement informer tous les salariés touchés par l'activité partielle.

Les salariés cadres au forfait sont également éligibles au dispositif même s'il n'y a pas de fermeture totale de l'établissement.

Selon une jurisprudence constante, **les mandats des représentants du personnel ne sont pas suspendus**, ils peuvent utiliser leurs heures de délégation.

Salariés protégés : avant l'ordonnance, il fallait recueillir l'accord du salarié protégé pour le placer en activité partielle. Désormais, **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.

Que se passe-t-il pour les salariés en CDD, intérimaires ou en alternance ?

Le régime de l'activité partielle peut bénéficier à tous les salariés, sans distinction de contrat de travail : CDD (hors CDD pour surcroît temporaire d'activité) et contrats à temps partiel.

Les salariés d'une société de travail temporaire peuvent bénéficier de l'activité partielle si l'établissement dans lequel ils ont été détachés place lui-même ses salariés en activité partielle.

QUELLE INDEMNISATION ET GARANTIES POUR LES SALARIÉS ?

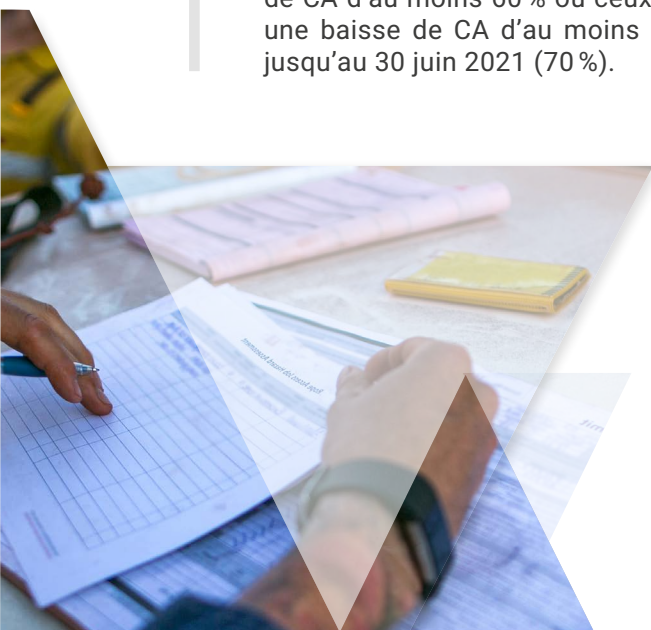
Les indemnisations et les garanties sont régulièrement mises à jour en fonction de la situation sanitaire. Il faut donc vérifier les décrets d'application en cours au moment de la mise en place de l'activité partielle dans votre entreprise.



Depuis le 1^{er} février 2021, le taux horaire de l'indemnité a été ramené à 60% (contre 70% auparavant) du salaire de référence limité à 4,5 fois le SMIC horaire, soit une indemnité horaire maximale égale à 27,68 euros).

Des dérogations pour les secteurs protégés ou fermés :

- ▶ **Les secteurs dits protégés relevant des annexes 1 et 2** du décret n°2020-810 du 29 juin 2020 **continueront d'être couverts par un taux majoré** jusqu'au 31 mars 2021 (70% jusqu'au 28 février 2021 puis 60% en mars 2021). L'indemnité versée au salarié est maintenue à 70% de la rémunération antérieure jusqu'au 31 mars 2021.
- ▶ **Les établissements fermés ou soumis à restriction** (établissements recevant du public fermés, ceux situés dans un territoire soumis à des restrictions particulières avec une baisse de CA d'au moins 60% ou ceux basés dans la zone de chalandise d'une station de ski avec une baisse de CA d'au moins 50%) **auront également un taux majoré d'activité partielle** jusqu'au 30 juin 2021 (70%).



QUEL SALAIRE PRENDRE EN COMPTE ?

70 %, 60 % de sa rémunération brute horaire... Mais comment calculer le taux horaire quand il y a des primes mensuelles ou une rémunération variable ?

Un décret d'application du 16 avril 2020 est venu préciser les modalités d'application de l'ordonnance du 27 mars 2020 et modifie les critères applicables :

- Le taux horaire de référence au titre de l'activité partielle est le taux horaire de base (1)
- Si le salarié a des primes, il faut également calculer le taux horaire des primes déterminées en fonction du temps de présence (2)
- Si le salarié a une rémunération variable, il faut également calculer le taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable (s'il y en a) (3)



Taux horaire de base :

La rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche...) de ce salaire, hors heures supplémentaires et leur majoration. La rémunération est divisée par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat ; cela donne le taux horaire de base.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, **l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées**, le cas échéant ouvrés non travaillés par le salarié.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées non travaillés par le salarié au titre de la période considérée selon les modalités suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.



Taux horaire des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence :

Seules sont prises en compte les primes versées mensuellement qui sont calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle (primes de pause payée, par exemple). **Le montant des primes à prendre en compte est celui que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.** Lorsque ces primes connaissent une variation importante d'un mois sur l'autre, un montant mensuel moyen calculé selon les modalités mentionnées au 3 peut être utilisé.



Taux horaire des éléments de rémunération variable :

Sont pris en compte ici :

- **les éléments de rémunération variable** (commissions, pourboires...);
- le cas échéant, **les primes mensuelles** qui connaissent une variation importante d'un mois sur l'autre;
- **les primes versées selon une périodicité non mensuelle** qui répondent aux mêmes critères que les primes visées au 2 (primes calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle) : prime annuelle d'ancienneté ou d'assiduité calculée selon le temps de travail effectif.



Le montant mensuel de référence de ces éléments est égal à la moyenne de ces éléments de rémunération variable perçue au cours des 12 mois, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise indépendamment de la mise en activité partielle du salarié.

Ce montant est divisé par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois) ou lorsqu'elle est inférieure ou supérieure, à la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.

Le résultat de cette division donne le taux horaire des éléments de rémunération variable.

Sont exclus du calcul du taux horaire :

- **Les heures supplémentaires et leur majoration** ne sont en principe pas éligibles à l'activité partielle. Elles ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle à l'exception :
 - des heures prévues dans une convention de forfait conclue avant le 23 avril 2020 ;
 - d'une durée collective de travail incluant des heures supplémentaires par application d'une convention ou un accord collectif d'entreprise ou de branche conclu avant le 23 avril 2020 ;
- **Les primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais professionnels ;**
- **La prime d'intéressement ;**
- **La prime de participation ;**
- **Les primes qui ne sont pas affectées par la mise en activité partielle ;**
- **La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.**

L'employeur peut décider unilatéralement d'indemniser ses salariés au-delà de 60 % ou 70 % du salaire brut : cette indemnisation relève de la négociation et peut être améliorée par l'employeur. Le taux d'indemnisation pour les salariés peut être plus avantageux selon les conventions collectives ou accords d'entreprises.



LE POINT DE VUE DE L'EXPERT

N'hésitez pas à vous rapprocher de votre expert pour identifier les leviers vous permettant de peser pour **une prise en charge au-delà de 60 % ou 70 % du salaire brut**. Les expertises diligentées dans le cadre des informations consultations récurrentes, portant sur l'examen de la situation économique et financière et les perspectives ou la politique sociales, peuvent être utiles à mobiliser dans cette période.

Les indemnités d'activité partielle sont soumises à l'impôt sur le revenu ainsi qu'à la CSG (6,2 %) + CRDS (0,5 %). Elles n'ont toutefois pas le caractère de salaires et ne sont donc pas soumises à cotisations sociales.

Les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des droits à congés payés

Les périodes d'activité partielle sont prises en compte dans le calcul de l'intéressement et la participation.



Pas de cumul de l'activité partielle et du télétravail!

► Forcer ses salariés placés en chômage partiel à télétravailler ?

C'est du « **travail illégal** », répond le ministère du Travail. Devant des cas d'employeurs demandant à leurs salariés en chômage partiel ou en garde d'enfant de continuer de travailler pendant le confinement, la ministre Muriel Pénicaud avait indiqué que **ce type d'abus serait « lourdement sanctionné »**. Son cabinet a précisé les sanctions encourues, dans un communiqué diffusé lundi 30 mars.

► Des sanctions « cumulables »

Les entreprises concernées devront tout d'abord « **rembourser intégralement les sommes perçues au titre du chômage partiel** ».

Elles s'exposent par ailleurs une « **interdiction de bénéficiaire**, pendant une durée maximale de 5 ans, **d'aides publiques** en matière d'emploi ou de formation professionnelle », ainsi qu'à « **2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende**, en application de l'article 441-6 du Code pénal » sur la fraude à une administration publique. « Ces sanctions sont cumulables », précise le ministère, qui « invite les salariés et les représentants du personnel à signaler à la DIRECCTE tout manquement à cette règle ».



Et en cas d'arrêt maladie ?

► Si le salarié est en arrêt maladie au moment de la mise en activité partielle :

Le salarié reste en arrêt maladie jusqu'au terme de son arrêt de travail. Son complément de salaire doit être calculé en tenant compte des indemnités d'activité partielle qu'il aurait perçues s'il avait travaillé.

► Si le salarié est mis en arrêt maladie pendant la période d'activité partielle :

Le salarié est indemnisé selon le régime de l'arrêt maladie. Son complément de salaire doit être calculé en tenant compte des indemnités d'activité partielle qu'il aurait perçues s'il avait travaillé.

ET POUR L'ENTREPRISE ?

Depuis le 1^{er} octobre, **la demande d'activité partielle formulée par l'employeur a été ramenée à 3 mois**, éventuellement renouvelable, et pour une période maximale de 6 mois. Au-delà, il faudra basculer sur le régime de longue durée (cf. page 14).

Pendant cette période, l'employeur doit s'engager à maintenir les emplois dans son entreprise.

Là aussi, les taux d'allocation versée à l'employeur évoluent. L'allocation couvre désormais :

Le décret du 30 décembre 2020 a reporté au 1^{er} février 2021 le taux de 36% applicable à l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur. Il relève à 8,11 € (au lieu de 8,03 €) le montant du taux horaire minimal applicable en janvier 2021, afin de tenir compte de l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2021.

Pour rappel, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle était égal à 60% du salaire horaire de référence limité à 4,5 fois le SMIC horaire (soit une allocation horaire maximale égale à 27,68€) **ou, par exception, à 70% dans les entreprises relevant des secteurs « Covid »** ou celles fermées administrativement ou celles concernées par des mesures de restrictions sanitaires locales ou encore celles implantées dans des zones de chalandise des stations de ski.

En fixant à 36% le taux horaire de l'allocation et à 60% le taux horaire de l'indemnité, le reste à charge pour l'employeur sera donc de 40% à compter du 1^{er} février 2021 pour toutes les entreprises ne bénéficiant pas d'un taux majoré ou n'ayant pas opté pour l'APLD.



Contribution sociale généralisée

Les indemnités d'activité partielle versées aux salariés, ainsi 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 CSG aux taux de 6,2%.

ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE

UNE RÉDUCTION DURABLE DE L'ACTIVITÉ



L'APLD est un dispositif de soutien à l'activité économique qui offre la possibilité à une entreprise - confrontée à une réduction durable de son activité - de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, et de recevoir pour les heures non travaillées une allocation en contrepartie d'engagements, notamment en matière de maintien en emploi. Ce dispositif APLD a été inscrit dans la loi du 17 juin 2020. **Son coût est évalué à 6,6 Md€, financé dans le cadre du Plan de Relance.** Ce dispositif temporaire peut s'appliquer jusqu'au 30 juin 2022.

L'activité partielle de longue durée peut être mise en place par période de 6 mois, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 3 années consécutives.

CUMUL POSSIBLE AVEC L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN?

L'APLD ne peut être cumulée, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

Cependant, l'employeur peut concomitamment bénéficier, pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de droit commun, pour un autre motif que la conjoncture économique :

- Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie ;
- Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ;
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

UNE MISE EN PLACE QUI IMPLIQUE LES PARTENAIRES SOCIAUX

Contrairement à l'activité partielle de droit commun, l'APLD suppose la signature d'un accord collectif.

L'accord peut être signé au sein d'un établissement, d'une entreprise, d'un groupe, ou de la branche. Dans ce dernier cas, l'employeur devra élaborer et présenter un document conforme aux stipulations de l'accord de branche.



19 accords de branche ont d'ores et déjà été signés :



Métallurgie



Syntec



Transport aérien



Distribution-
Commerce de gros.

19 branches ont signé des accords en matière d'APLD (transport aérien, transports routiers de voyageurs, radiodiffusion, cafétérias, huissiers de justice, commerce de détail non alimentaire, négoce et prestations médico-techniques, plasturgie, commerce de gros, commerce d'articles de sport, exploitations cinématographiques, esthétique, restauration rapide, hôtellerie de plein air, distribution de papiers cartons, négoce de l'ameublement).

1600 accords d'entreprise APLD ont également été signés.*

*Source Medef : octobre 2020

La Direccte dispose de 15 jours pour valider un accord et de 21 jours pour homologuer un document élaboré en application d'un accord de branche. **L'autorisation peut être renouvelée tous les 6 mois en fonction du bilan de suivi des engagements adressé par l'employeur.** En effet, avant la fin des 6 mois d'APLD, l'employeur transmet à la Direccte le bilan sur le respect de ses engagements concernant les points suivants :

- Emploi et formation professionnelle
- **Modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et du comité social et économique (CSE)**

Le bilan doit être accompagné d'un diagnostic actualisé de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

LE CONTENU DE L'ACCORD

L'accord collectif doit contenir des mentions obligatoires et d'autres facultatives.

Mentions obligatoires

- Diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité et d'emplois;
- Date de début et durée d'application du dispositif
- Activités et salariés concernés
- Réduction maximale de l'horaire de travail en dessous de la durée légale du travail : le volume est apprécié par salarié, mais modulable sur la durée de l'accord. **La réduction de l'horaire de travail d'un salarié ne peut dépasser 40 % de l'horaire légal par salarié, sur la durée totale de l'accord.**
- Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle
- **Modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et du comité social et économique (CSE)**





Mentions facultatives

- Efforts des dirigeants salariés, des mandataires sociaux et des actionnaires proportionnés à ceux des salariés
- Conditions de prises de congés payés et d'utilisation du compte personnel de formation, avant ou pendant l'APLD
- Moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales



S'il s'agit d'un document unilatéral pris en application d'un accord de branche

- L'employeur doit préalablement consulter le CSE lorsqu'il existe.
- Le document transmis à la DIRECCTE doit contenir les informations suivantes :
 - Conditions de mise en œuvre dans l'établissement ou l'entreprise des stipulations de l'accord de branche étendu
 - Date de début et durée d'application du dispositif
 - Activités et salariés concernés
 - Réduction maximale de l'horaire de travail en dessous de la durée légale du travail
 - Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle
 - Modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et du comité social et économique (CSE)



QUEL NIVEAU DE PRISE EN CHARGE ?



Du côté du salarié

Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, soit l'équivalent de 84 % du salaire net de référence.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité versée au salarié est égale à 4,5 fois le SMIC horaire fois le taux. Le plafond horaire de l'indemnité versée au salarié était donc égal en 2020 à 31,97 euros et en 2021 à 32,29 euros. **Le salarié ne peut percevoir une rémunération nette inférieure au taux horaire du SMIC net**, soit environ 8,03 euros en 2020 et 8,11 euros en 2021.

Le contrat de travail, comme en activité partielle classique, est suspendu sur les heures au cours desquelles le salarié n'est pas à la disposition de son employeur.



Du côté de l'employeur

L'employeur reçoit une allocation équivalente à une part de la rémunération horaire brute du salarié placé en APLD à hauteur de 60 % de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 fois le taux horaire SMIC.

Du fait de sa limitation à 60 % de 4,5 SMIC, **le montant maximum de l'allocation versée à l'employeur est de 27,41 euros.** Ce plafond s'applique pour toute rémunération horaire brute supérieure ou égale à 4,5 SMIC, soit 45,68 euros.

Le taux horaire ne peut être inférieur à 7,23 euros. Ce minimum n'est pas applicable pour les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au SMIC. **Ce plancher s'applique pour toute rémunération horaire brute inférieure ou égale à 12,05 euros.**



LE POINT DE VUE DE L'EXPERT

L'intérêt d'un tel dispositif ne s'impose qu'**à compter du moment où les perspectives d'activité sont compatibles avec une réduction de l'activité inférieure à 40% de l'horaire légal**; il y a donc nécessité d'avoir une vision partagée sur les perspectives avec la direction.

Par ailleurs, d'après les textes, en cas de non-respect des engagements de maintien dans l'emploi, « le remboursement de l'employeur ne sera pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur ». Ce volet nous semble devoir être sécurisé dans les accords d'entreprises qui seront soumis aux organisations syndicales.



FORMATION PROFESSIONNELLE PENDANT L'ACTIVITÉ PARTIELLE

En cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, **les entreprises peuvent demander à bénéficier du FNE-Formation en plus de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences des salariés.**

Formalisé par une convention conclue entre l'État (la DIRECCTE) et l'entreprise (ou l'OPCO), le FNE-Formation a pour objet la mise en œuvre d'actions de formation, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et technologiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois.

L'objectif est d'utiliser le temps non travaillé (qui peut aller jusqu'à 40 % pendant deux ans dans le cadre de l'activité partielle longue durée) pour se former. L'accent est mis sur les formations tournées vers les secteurs prioritaires : industrie, numérique, transition écologique ou encore les métiers liés à la santé et au grand âge.



- ▶ Depuis le 1^{er} novembre, le dispositif est exclusivement réservé aux salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée (APLD), à l'exception des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Dans la demande initiale formulée par l'entreprise, la formation doit correspondre à la période durant laquelle le salarié est placé en activité partielle, sauf action de validation des acquis de l'expérience qui peut dépasser cette période. Dans le cadre de l'APLD, la formation peut dépasser la période pendant laquelle le salarié est placé en APLD, mais ne peut pas excéder 12 mois.

- ▶ Depuis le 1^{er} novembre, l'aide est plafonnée à 70 % des coûts pédagogiques.

Pour les salariés placés en APLD, le taux de prise en charge est de 80 % avec un plafond moyen de 6 000 € par salarié et par an.

En contrepartie de cette prise en charge, l'entreprise s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés formés pendant une durée au moins égale à la durée de la convention. Elle a connaissance des possibles contrôles de l'administration.



Les actions éligibles sont :

- ▶ les actions de formation,
- ▶ les bilans de compétences,
- ▶ les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.
- ▶ Les actions de formation par apprentissage étant financées par les opérateurs de compétences dans le cadre des niveaux de prise en charge « cout contrat », elles ne sont pas concernées.

Encourager l'utilisation du CPF

Dans le cadre de l'APLD, **les entreprises doivent prendre des engagements en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle**. Ainsi, les entreprises privées peuvent décider d'abonder le compte personnel formation de leurs salariés, en sus des droits de base (500 euros par an versés par la Caisse des dépôts, 800 € pour les moins qualifiés). Par exemple, l'accord de la branche Syntec sur l'APLD prévoit qu'un abondement des comptes personnels de formation sera fait par la branche ou l'entreprise quand il s'agira de suivre une formation certifiante recherchée par la branche.

Les actions de formation éligibles peuvent se dérouler à distance.



VIGILANCE SUR L'ASSIETTE DE SUBVENTION DU CSE PENDANT LA PÉRIODE D'ACTIVITÉ PARTIELLE

Pour rappel sur l'assiette de calcul de la subvention de fonctionnement :

- ▶ Entrent dans ce calcul « tous les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour l'assiette de la CSG sur les revenus d'activités salariales, c'est-à-dire toutes les sommes, ainsi que les avantages et accessoires en nature ou en argent qui y sont associés, dus en contrepartie ou à l'occasion du travail, quelle que soit la dénomination et la qualité de celui qui les attribue et que cette attribution soit directe ou indirecte (CSS art. L 136-1-1 sur renvoi de CSS art. L 242-1, I). ».



La question se pose de savoir si les sommes versées par l'employeur aux salariés dont le contrat de travail est suspendu (cas du chômage partiel) entrent dans la base de calcul de la subvention de fonctionnement.

Il résulte de la jurisprudence que doivent uniquement être prises en compte les sommes qui sont totalement à la charge de l'employeur, à l'exclusion de celles qui lui sont remboursées par un tiers.

Entrent donc notamment dans la base de calcul de la subvention :

- ▶ Les indemnités versées aux salariés ayant adhéré à une convention de formation-conversion au titre des périodes de formation et de suspension d'activité, pour la part supportée par l'entreprise à l'exclusion de celle financée par l'État (Cass. soc. 6-4-1994 n° 92-10.677 P : RJS 5/94 n° 565).
- ▶ La compensation salariale d'une perte de rémunération induite par une mesure de réduction du temps de travail, qu'elle prenne la forme, notamment, d'un complément différentiel de salaire ou d'une hausse du taux de salaire horaire (CSS, art. L. 242-1). Seul le complément de salaire proprement dit restant à la charge de l'employeur doit donc dans ce cas être pris en compte pour le calcul de la subvention.

Sont exclues de la base :

- ▶ Les indemnités journalières de sécurité sociale versées au salarié durant un arrêt de travail pour maladie, même en cas de subrogation de l'employeur, c'est-à-dire de maintien intégral du salaire par ce dernier, lesdites indemnités lui étant alors remboursées par l'organisme social (CA Montpellier 18-12-1991 n° 88-1665).
- ▶ Les indemnités d'activité partielle (non soumises à charges sociales) versées aux salariés.

QUELLES SANCTIONS EN CAS DE FRAUDE ?

L'activité partielle est par nature un dispositif prévisionnel pour lequel un employeur demande un nombre d'heures maximum sur une période donnée et un nombre de salariés potentiellement couverts. **La fraude à l'activité partielle se constate sur les demandes d'indemnisation formulées par les employeurs.**

En effet, le dispositif prend en charge les heures non travaillées par les salariés, c'est-à-dire celles au cours desquelles ils n'ont pas fourni de travail et n'étaient pas à disposition de leur employeur.

- ex1** Pour les salariés en télétravail, l'employeur ne peut pas demander à bénéficier d'une indemnisation.
- ex2** Si des salariés sont présents sur le lieu de travail, mais qu'en l'absence de clients, ils sont redéployés à d'autres tâches, l'employeur ne pourra pas demander à bénéficier de l'allocation d'activité partielle, car ils étaient à disposition de leur employeur.
- ex3** Les salariés ont posé des congés payés. Ces jours ne peuvent pas être pris en charge par l'activité partielle donc l'employeur devra les rémunérer normalement.

Si l'employeur venait à demander une indemnisation pour des heures pendant lesquelles les salariés travaillaient ou étaient en congés payés/JRTT, cela est passible de sanctions prévues en cas de travail illégal :

- ▶ Reversement des aides perçues au titre des heures induit perçues par l'employeur ;
- ▶ Interdiction de bénéficier pendant 5 ans d'aides publiques ;
- ▶ Sanctions pénales.

Selon le Ministère du Travail, les services de l'État ont déjà mené près de 500 000 contrôles. Ces éventuels redressements pourront être identifiés par votre Expert dans le cadre de l'examen annuel sur la situation économique et financière.



PARIS

32, rue de Chabrol
75010 Paris
info@apex-isast.fr

APEX

Tél. 01 53 72 00 00

ISAST

Tél. 01 70 64 93 00

APEX-ISAST FORMATION

Tél. 01 53 72 00 11

formation@apex-isast.fr

NORD

LILLE

APEX

36, rue Inkermann - Gounod V
59000 Lille

Tél. 03 20 15 86 19

nord@apex-isast.fr

GRAND SUD

MONTPELLIER

APEX-ISAST

117, av. de Palavas
34070 Montpellier

Tél. 04 67 06 96 55

grand-sud@apex-isast.fr

GRAND OUEST

RENNES

APEX

Im. Alizés

22, rue de la Rigourdière

35510 Cesson-Sévigné

Tél. 02 99 83 53 98

RHÔNE-ALPES

GRENOBLE

APEX

11, avenue Paul Verlaine

38100 Grenoble

rhone-alpes@apex-isast.fr

LYON

APEX-ISAST

Le Mercure

94, rue Servient

69003 Lyon

Tél. 04 37 48 29 80

rhone-alpes@apex-isast.fr



www.apex-isast.fr



Apex_Isast



groupe-apex-isast