



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

Service Affaires Sociales

Circulaire AS n° 17.20

26/03/2020

Coronavirus : réforme de l'activité partielle

Procédure simplifiée et remboursement par l'Etat amélioré

En raison de l'épidémie de Covid-19, l'activité partielle est une solution pour limiter les dommages que l'entreprise subit et pour éviter les licenciements économiques.

L'activité partielle s'adresse à tous les salariés qui subissent une baisse de rémunération imputable :

- Soit à une réduction de l'horaire pratiqué dans l'établissement ou partie de l'établissement en deçà de la durée légale de travail ;
- Soit à une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

Les entreprises peuvent solliciter une allocation d'activité partielle pour un ou plusieurs salariés dans l'impossibilité de travailler, si elle est dans l'un des cas suivants :

- Elle est concernée par les **arrêtés prévoyant une fermeture de l'entreprise** ;
- Elle est confrontée à une **baisse d'activité** ou **difficultés d'approvisionnement** ;
- Il lui est **impossible de mettre en place les mesures de prévention** nécessaire pour la **protection de la santé** de l'ensemble de ses salariés (télétravail, gestes barrières...)

→ Les démarches sont effectuées en ligne sur le portail : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

→ 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 00 à 18 h 00, du lundi au vendredi.

→ Pour toute **demande d'assistance au support technique par courriel** : contact-ap@asp-public.fr

→ Le **simulateur de calcul sera mis à jour prochainement** sur le site du Ministère du travail : www.simulateurap.emploi.gouv.fr

1. Quelle est l'indemnisation par l'employeur ?

Pour chaque heure chômée, l'employeur doit verser une indemnité d'activité partielle égale à **70 % de la rémunération brute** du salarié servant d'assiette de l'indemnité de congés payés (méthode du maintien de salaire) ramenée à un montant horaire, sur la base de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Ainsi, les primes et autres éléments de salaire (notamment les avantages nourriture ou indemnités compensatrice de nourriture) entrant dans la base de calcul de l'indemnité de congés payés sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle à verser aux salariés.

Les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier d'actions formations. Dans ce cas, l'indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

Si après versement de l'indemnité d'activité partielle la rémunération du salarié est inférieure à la rémunération mensuelle minimale (RMM garantie par les articles L 3232-1 et suivants du code du travail pour les salariés à temps complet), l'employeur est dans l'obligation de lui verser une allocation complémentaire qui est égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale (ou SMIC net) et la somme initialement perçue par le salarié.

2. Qu'en est-il de la durée conventionnelle de 39 heures ?

L'article R5122-18 dispose que « Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 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 ».

La circulaire DGEFP du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle précise : « *les 4 heures chômées comprises entre la 36^{ème} et la 39^{ème} heure 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*** ».

Ainsi, seules les heures chômées en deçà de la durée collective applicable, et dans la limite de la durée légale, sont indemnisables.

En conséquence et malgré le décret du 25 mars 2020 améliorant le dispositif, placés en activité partielle, les salariés du secteur HCR perdent donc plus de 10% de leur rémunération en plus du différentiel subi comme tous les salariés des autres secteurs d'activité (70% du brut / 84% du net).

QUE PREVOIT LE DECRET DU 25 MARS 2020 ? (JO DU 26 MARS 2020)

Afin d'adapter le dispositif actuel d'activité partielle à la crise sanitaire que nous vivons et comme annoncé par la Ministre du Travail, Muriel PENICAUD, ce décret vient réformer certaines dispositions relatives à l'activité partielle.

En effet :

- Il prévoit que **l'allocation versée par l'Etat à l'entreprise est proportionnelle aux revenus des salariés placés en activité partielle, dans la limite de 4,5 SMIC** ;
- Il modifie les modalités du mode de calcul de l'allocation compensatrice versée par l'Etat aux employeurs en cas d'activité partielle. En effet le décret aligne les modalités de calcul de cette allocation sur celles applicables pour l'indemnité due aux salariés et **supprime ainsi, pour les rémunérations inférieures à 4,5 SMIC, le reste à charge pour l'entreprise.**
- Il **simplifie la procédure de dépôt des demandes d'activité partielle** en permettant aux employeurs :
 - D'adresser leur demande dans un **délai de 30 jours** à compter du placement des salariés en activité partielle lorsqu'elle est justifiée par le motif de circonstance exceptionnelle ;
 - De disposer d'un **délai de 2 mois** pour consulter le CSE et transmettre l'avis à la Direccte.

Enfin :

- **Jusqu'au 31 décembre 2020**, le délai d'acceptation exprès ou tacite des demandes d'autorisation préalable est ramené de 15 à **2 jours**.

Le texte entre en vigueur le jour de sa publication, soit le 26 mars 2020.

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux demandes d'indemnisation déposées ou renouvelées à l'ASP à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret, au titre du placement en position d'activité partielle de salariés depuis le 1^{er} mars 2020.

Nous vous détaillons ci-après ces nouvelles dispositions.

I – LES ENTREPRISES ELEGIBLES A L'ACTIVITE PARTIELLE

Les entreprises peuvent solliciter une allocation d'activité partielle pour un ou plusieurs salariés dans l'impossibilité de travailler, si elle est dans l'un des cas suivants :

- Elle est concernée par les **arrêtés prévoyant une fermeture de l'entreprise** ;
- Elle est confrontée à une **baisse d'activité** ou **difficultés d'approvisionnement** ;
- Il lui est **impossible de mettre en place les mesures de prévention** nécessaire pour la protection de la santé de l'ensemble de ses salariés (télétravail, gestes barrières...)

II – EN MATIERE DE PROCEDURE

1. Le présent décret prévoit-il une simplification de la procédure administrative ?

Oui, le présent décret prévoit une réduction des délais d'instruction et une procédure simplifiée.

a) Délai de dépôt :

En raison de la circonstance exceptionnelle, **les entreprises disposent d'un délai de 30 jours pour déposer leur demande d'activité partielle en ligne avec effet rétroactif.**

Exemple : si vous avez placé vos salariés en activité partielle le 20/03/20, vous avez jusqu'au 20/04/20 pour effectuer votre demande.

b) Réponse de l'administration :

En raison de la circonstance exceptionnelle, **le délai d'acceptation implicite de la demande est réduit à 2 jours.** Ainsi, **l'absence de réponse sous 48 heures vaut décision d'accord.** Le refus doit donc être motivé.

c) Consultation du CSE :

L'avis rendu par le comité social et économique (CSE), qui doit en principe intervenir préalablement au recours à l'activité partielle pour être ensuite joint à la demande d'activité partielle, **pourra intervenir après le placement des salariés en activité partielle.**

Le présent décret permet en effet aux employeurs de ne pas consulter le CSE en amont.

Cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande d'activité partielle, et transmis dans un délai d'au plus 2 mois à compter de la demande.

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une **durée maximale de 12 mois** (au lieu de 6 mois).

Exemple : si vous sollicitez l'activité partielle le 15/03/20, l'autorisation peut vous être accordée jusqu'au 15/03/21.

2. Les salariés doivent-ils répondre à des conditions d'ancienneté ou être en CDI pour bénéficier de l'activité partielle ?

Non. Il n'y a pas de condition d'ancienneté, ni de condition liée au type de contrat de travail (CDD, apprentis, CDI, saisonniers...), ni de condition liée au temps de travail du salarié (temps partiel, temps complet) pour être éligible à l'activité partielle.

Tous les salariés peuvent donc être mis en activité partielle si **l'entreprise est éligible à l'activité partielle**.

III – EN MATIERE DE REMBOURSEMENT AUX EMPLOYEURS

Comme mentionné plus haut, l'indemnité due au salarié couvre au minimum 70 % de sa rémunération antérieure brute telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés, **soit environ 84 % du salaire net**.

Cependant, rien ne s'oppose à ce qu'un employeur, s'il le peut ou le souhaite, indemnise ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut.

Il est en revanche **obligé** de le faire :

- Si une convention collective le prévoit, **ce qui n'est pas le cas de la CCN des HCR**,
- Ou si un accord d'entreprise le prévoit.

En dehors de ces deux cas, ce complément reste facultatif.

1. Quel est le montant de l'allocation d'activité partielle ?

Jusqu'alors, la réglementation prévoit que l'Agence de service et de paiement (ASP) verse à l'employeur une allocation d'activité partielle de 7,74 € ou 7,23 € par heure indemnisable selon l'effectif.

Désormais, le décret prévoit que **le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur correspond, pour chaque salarié concerné, à 70 % de la rémunération horaire brute du salarié**, telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés, et **ce quel que soit l'effectif de l'entreprise**.

Elle est limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC. Ce taux ne peut être inférieur à 8,03 €.

Ainsi, désormais, l'allocation n'est plus forfaitaire mais proportionnelle à la rémunération des salariés placés en activité partielle.

Autrement dit, dans la limite de 4,5 SMIC, l'employeur sera dédommagé de l'intégralité de l'indemnisation **obligatoire** des salariés.

De même si l'employeur verse à ses salariés une indemnité supérieure à 70 % de leur rémunération antérieure, cette part additionnelle n'est pas prise en charge par l'Etat.

L'UMIH a cependant demandé que cette part, si elle était versée par l'employeur, puisse être exonérée de cotisations sociales. Pour le moment, nous n'avons pas de réponse.

a) Quel est le plancher de l'allocation ?

Le plancher horaire de l'allocation est fixé à 8,03 €.

Ce plancher ne s'applique pas aux salariés suivants :

- Les apprentis ;
- Les salariés en contrat de professionnalisation ;
- Les intérimaires.

Pour ces salariés, l'allocation remboursée à l'employeur ne pourra pas dépasser la rémunération horaire brute du salarié.

b) Quelle est le plafond de l'allocation ?

Le plafond de l'allocation est fixé à 70 % de 4,5 SMIC horaire.

2. Qu'en est-il des salariés aux forfaits en heures ou en jours ?

Jusqu'alors, les salariés en forfait en heures ou en jours n'ouvraient droit à l'activité partielle qu'en cas de fermeture de l'établissement mais non en cas de réduction d'horaire.

Le présent décret lève cette restriction.

IV – EN MATIERE DE BULLETIN DE PAIE

Le décret prévoit que le **bulletin de paie** des salariés concernés **doit faire mention** :

- **Du nombre d'heures indemnisées ;**
- **Du taux appliqué pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle**
- **Et des sommes versées au titre de la période considérée.**

Pendant une période de 12 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent décret, les employeurs peuvent continuer d'appliquer les dispositions de l'article R 5122-5 du code du travail (qui fait état des pièces à joindre pour la demande d'allocation auprès de l'ASP) dans leur rédaction antérieure au présent décret, en lieu et place de la disposition susvisée.

Pour rappel, cette demande doit comporter (article R 5122-5 du code du travail dans sa rédaction antérieur au décret) :

- *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 ;*
- *les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures par salariés.*

Pour les établissements appliquant un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et inférieure à l'année, l'employeur y joint dans le cas où il ne souhaite pas un remboursement à la fin de la période, une demande de remboursement mensuel.

Bien entendu toutes les questions pratiques sont directement traitées par les comptables.

EN CONCLUSION

I. Comment déclarer mon entreprise en activité partielle ?

1. 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 :

→ activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts

La demande doit préciser :

- Le motif de recours = circonstance exceptionnelle + 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.

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

3. A l'échéance habituelle de la paie, l'employeur verse aux salariés une indemnité égale à 70 % de leur rémunération brute (sur la base de la rémunération brute prise en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés).

Attention : l'indemnité horaire ne peut être inférieure au SMIC net horaire (RMM).

4. L'employeur adresse sa demande d'indemnisation sur le site :

→ 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.

5. L'allocation est versée à l'entreprise par l'Agence de service et de paiement (ASP), dans un délai moyen de 12 jours.

II. Dois-je impérativement consulter les CSE avant de faire ma demande d'activité partielle ?

Oui, mais, vous disposez désormais d'un délai de 2 mois à compter de la demande pour consulter le CSE et transmettre l'avis du CSE à la Direccte.