

## Questions/réponses : Activité partielle

### PARTIE 1 : APDC, APLD, secteurs protégés, ... Définition et mise en place

#### ➤ Mise en place de l'activité partielle

##### ♦ *Quelles sont les modalités de mise en place de l'activité partielle ?*

L'activité partielle de droit commun est un dispositif mobilisable par décision unilatérale du chef d'entreprise. Ce dispositif est mis en place en cas de baisse d'activité, le chef d'entreprise sollicite l'administration pour réduire le nombre d'heures travaillées par le salarié. Cela permet de suspendre l'activité de l'entreprise partiellement ou totalement sur une durée définie au préalable. En contrepartie l'entreprise perçoit une allocation qui va venir compléter tout ou partie de la rémunération qu'il maintient au salarié placé en activité partielle.

L'activité partielle de longue durée est un dispositif mobilisable selon deux modalités :

- La signature d'un accord collectif au sein de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe
- L'instauration par décision unilatérale de l'employeur sous réserve d'être couvert par un accord de branche étendu

##### ♦ *L'APLD et l'APDC sont-elles cumulables ?*

Non, sur une même période et pour un même salarié, il n'est pas possible de recourir à l'APLD et à l'APDC.

Une seule exception est possible si l'entreprise à recours à l'APDC pour motif autre que la conjoncture économique.

##### ♦ *Quelles sont les branches qui ont d'ores et déjà conclus un accord APLD ? Quelles sont les branches en cours de négociation ?*

Aujourd'hui 3 accords de branche ont été signés et étendus au niveau national :

- Secteur de la métallurgie,
- Secteur des bureaux d'études techniques et de conseil (SYNTEC),
- Secteur des entreprises distributeurs conseils hors domicile.

NB : Nouveau secteur concerné par un accord de branche étendu : Secteur des cinémas français (CCN des exploitations cinématographiques)

D'autres branches sont en cours de négociation.

##### ♦ *Quelles sont les règles de mandatement des salariés dans le cadre de la négociation d'un accord d'entreprise APLD ?*

Quand une entreprise souhaite négocier un accord d'entreprise avec un salarié mandaté, elle doit définir les modalités de négociation avec l'organisation syndicale qui mandate le salarié en question. L'organisation syndicale peut mandater un salarié uniquement pour la négociation d'un accord APLD, et ensuite refuser la signature de celui-ci.

Un syndicat a toujours la possibilité de refuser le mandatement d'un salarié.

Une fois l'accord d'entreprise conclu avec le salarié mandaté, l'employeur propose ce projet d'accord conclu à l'ensemble des salariés. Ce document de proposition deviendra un accord d'entreprise à partir du moment où il aura été approuvé à la majorité des 2/3 des salariés. Le processus de mandatement ne peut être mis en place que dans les entreprises entre 11 et 49 salariés en présence d'élus du personnel ou dans les entreprises de 21 à 49 salariés en l'absence de ces derniers.

Tableau relatif de la négociation dans les entreprises en fonction du nombre de salarié :

NÉGOCIATION ET VALIDITÉ DES ACCORDS D'ENTREPRISE						
<b>1 PRÉSENCE D'UN OU PLUSIEURS DÉLÉGUÉS SYNDICAUX (DS)</b> L.2232-12		<ul style="list-style-type: none"> <li>Signature de l'accord par un ou des syndicats ayant recueilli &gt; 50 % des SE aux dernières élections professionnelles</li> <li>A défaut, si signature par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli &gt; 30 % des SE au 1<sup>er</sup> tour des élections :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- les OS signataires peuvent demander la consultation des salariés par référendum (validation si votes favorables &gt; 50 % SE)</li> <li>- à défaut de demande des OS signataires, l'employeur peut aussi demander l'organisation de cette consultation (sous réserve d'absence totale d'opposition des OS signataires). (D.2232-6 et 7)</li> </ul> </li> </ul>				
<b>2 ABSENCE DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL</b>						
ENTREPRISES < 50 SALARIÉS				ENTREPRISES ≥ 50 SALARIÉS		
ABSENCE D'ÉLU			PRÉSENCE D'ÉLUS			
Entreprises de < 11 salariés (L.2232-21 et 22)	Entreprises de 11 à 20 salariés (L.2232-23)	Entreprises de 21 à 49 salariés (L.2232-23-1)	Entreprises de 11 à 49 salariés (L.2232-23-1)			
Proposition par l'employeur d'un projet d'accord aux salariés		Négociation avec un salarié mandaté	Négociation avec des élus (mandatés ou non)	Négociation avec un salarié mandaté		<ul style="list-style-type: none"> <li>L'employeur doit informer les OSR de son intention de négocier ainsi que les élus, par tout moyen conférant date certaine.</li> <li>Les élus qui souhaitent négocier le font savoir dans un délai d'un mois et indiquent, le cas échéant, s'ils sont mandatés par une OSR.</li> <li>Négociation aussi possible en l'absence de représentants élus du personnel. (L.2232-24, L.2232-25, L.2232-25-1 et L.2232-26)</li> </ul>
				<i>Attention par ordre de priorité</i>		
				1° Négociation avec les élus titulaires mandatés	2° Négociation avec les élus titulaires non mandatés	3° Négociation avec un salarié mandaté par une OSR
		← Négociation possible sur tous les thèmes →				Négociation limitée aux mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif
Approbation du projet d'accord par les salariés à la majorité des 2/3 ⇒ validation de l'accord (R2232-10 à 13)		Approbation de l'accord par les salariés à la majorité des SE (R2232-10 à 13)	Signature de l'accord par les élus représentant la majorité des SE aux dernières élections (L.2232-23-1)	Approbation de l'accord par les salariés à la majorité des SE (D.2232-1 à 4 et D.2232-8 et 9)	Approbation de l'accord par les salariés à la majorité des SE (L.2232-26, D.2232-1 à 4 et D.2232-8 et 9)	Signature de l'accord par les élus représentant la majorité des SE aux dernières élections (L.2232-25)
						Approbation de l'accord par les salariés à la majorité des SE (L.2232-26, D.2232-1 à 4 et D.2232-8 et 9)

(Source : DIRECCTE)

♦ *Est-ce qu'il est possible de faire une DUE sans accord de branche ?*

Non, la décision unilatérale est toujours attachée à un accord de branche étendu pour pouvoir bénéficier du dispositif d'APLD. Cependant, aujourd'hui les modalités de négociation et de validité des accords d'entreprises permettent à tout type d'entreprise quel que soit sa taille d'accéder à ce qui sera considéré comme un accord d'entreprise.

♦ *Une entreprise de moins de 20 salariés, peut-elle conclure une décision unilatérale sans être couverte par un accord de branche étendu ?*

En l'absence d'un accord de branche étendu, l'entreprise ne peut pas recourir à l'APLD par décision unilatérale. Toutefois, dans les entreprises de moins de 11 salariés ou de 11 à 20 salariés en l'absence d'élus, un accord APLD peut être conclu sur proposition unilatérale de l'employeur approuvé par les salariés à la majorité des 2/3.

♦ *La DIRECCTE a-t-elle pour projet de réaliser des modèles d'accord APLD pour les TPE ?*

Le MEDEF 44 propose sur son site un modèle d'accord APLD et une procédure relative au référendum d'entreprise. De plus, le Ministère du travail propose sur son site des présentations détaillées des procédures de dépôt des accords de groupe et d'entreprise qui doivent être déposés pour validation par les Direcctes sur le SI-APART : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>.

- Modèle d'accord APLD – MEDEF 44 : <http://www.medef-44.fr/wp-content/uploads/2013/06/Accord-APLD-Mod%C3%A8le.pdf>
- Modalités d'approbation du projet d'accord dans les TPE : <http://www.medef-44.fr/wp-content/uploads/2013/06/Modalit%C3%A9s-r%C3%A9f%C3%A9rendum-accord-entreprise-1.pdf>
- Procédure de dépôt d'un accord de groupe APLD : [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/apld\\_procedure\\_accord\\_groupe.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/apld_procedure_accord_groupe.pdf)

- Procédure de dépôt d'un accord d'entreprise couvrant plusieurs établissements APLD : [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/apld\\_procedure\\_accord\\_entreprise.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/apld_procedure_accord_entreprise.pdf)

### ➤ **Le déclenchement de l'activité partielle**

#### ♦ *A partir de quel moment peut-on et doit-on décider de recourir à l'activité partielle ?*

Il existe plusieurs motifs de recours légaux à l'activité partielle, mais c'est principalement un dispositif mobilisable lorsque l'entreprise rencontre des difficultés et qu'elle a une conjoncture économique qui a des incidences sur sa capacité à mettre l'ensemble de ses salariés en emploi.

Par ailleurs, le motif « toute autre circonstance de caractère exceptionnel » (article R.5122-1, 5° du code du travail) peut être invoqué à l'appui d'une demande de recours à l'activité partielle. Ce dernier motif permet à l'entreprise, dans le cadre de la crise sanitaire et de ses conséquences sur l'activité économique, de solliciter le recours à l'activité partielle auprès de la DIRECCTE jusqu'à 30 jours après le placement effectif des salariés en activité partielle (pour tout autre motif la demande doit être préalable au placement effectif des salariés en activité partielle).

#### ♦ *Est-ce que l'on peut organiser au jour le jour l'activité partielle en fonction des éventuelles commandes ?*

C'est en effet possible puisque le délai de prévenance des salariés peut être du jour au lendemain, sous réserve du respect des dispositions légales relatives à l'obligation d'information en cas de changement collectif des modifications de conditions de travail. Cependant il est conseillé aux entreprises d'avoir une organisation cible, qui pourra par la suite être adaptée en considération des sollicitations des clients et des commandes. Attention, le CSE doit être informé de la mise en place de chaque période d'activité partielle au sein de l'entreprise.

#### ♦ *Est-ce que l'on doit faire tourner le personnel pour partager l'activité ?*

Par principe, le dispositif d'activité partielle doit reposer de manière équitable entre les salariés car il y a un enjeu pécunier pour le salarié. Ce recours équitable a également un enjeu sociétal afin que tous les salariés soient impliqués dans la situation compliquée que rencontre l'entreprise.

Cependant, en raison de la crise sanitaire notamment, il est possible de justifier un recours à certains salariés en priorité en raison de leur rôle dans l'entreprise ou de leurs compétences. L'individualisation de l'activité partielle est aujourd'hui possible jusqu'au 31 décembre 2020 dans le cadre de l'activité partielle de droit commun (APDC). Cependant, il est malgré tout conseillé à l'entreprise d'avoir une utilisation de l'activité partielle la plus équilibrée possible.

#### ♦ *Est-ce que des périodes de pleine activité et d'activité partielle peuvent être alternées ?*

Oui c'est en effet possible, l'entreprise peut alterner des périodes d'activité et des périodes de non-activité en considération de ses besoins.

#### ♦ *Quelles sont les conditions de validité de la décision unilatérale conclue en application d'un accord de branche étendu ? La seule homologation de la DIRECCTE suffit-elle ?*

Lorsque l'entreprise s'appuie sur un accord de branche étendu, elle doit prévoir dans le document unilatéral de mise en place de l'APLD, des mentions obligatoires qui seront vérifiées par la DIRECCTE à l'occasion de son contrôle. Voici les modalités obligatoirement présente dans le document unilatéral :

- Le périmètre du recours à l'activité partielle
- La réduction maximale de l'horaire de travail fixée par l'entreprise
- Les engagements en matière d'emploi et de formation
- Les modalités d'information des organisations syndicales signataires
- Les modalités de consultation du personnel dans la mise en œuvre effective de l'accord et du document unilatéral.

♦ *En cas de renouvellement d'une période d'activité partielle, faut-il faire une nouvelle demande d'activité partielle ou demander une simple prolongation de la première demande ?*

Si l'entreprise a fait une demande sur un temps long et qu'elle est encore couverte par une décision qui lui permet de recourir à l'activité partielle, alors elle pourra bénéficier du dispositif sans avoir à faire une nouvelle demande auprès de la DIRECCTE.

En revanche, si l'entreprise a fait une première demande d'activité partielle, qui est arrivée à son terme, elle devra en faire une seconde pour bénéficier une nouvelle fois du dispositif. Elle devra simplement inscrire une nouvelle période pendant laquelle elle souhaite recourir à l'activité partielle en ligne.

♦ *Concernant la décision unilatérale pour l'APLD, l'homologation de la DIRECCTE suffit-elle ou est-ce qu'il faut consulter le personnel par référendum ?*

La consultation du personnel par référendum est liée aux modalités de négociation de validité des accords, elle intervient donc si l'entreprise a négocié un accord avec les organisations syndicales ou avec un salarié mandaté.

Si la négociation a été réalisée avec les organisations syndicales, la consultation des salariés par référendum n'est pas nécessaire. En revanche, si la négociation a lieu avec un salarié mandaté, les salariés de l'entreprise devront être consultés par référendum. Dans ce cas, c'est la majorité des suffrages exprimés qui entérinera l'accord.

Si l'entreprise établit un DUE APLD sur la base d'un accord de branche préexistant, elle n'a pas à consulter par référendum les salariés de l'entreprise. Par contre, elle est tenue de consulter le CSE sur les modalités de mise en place de cette APLD.

➤ **Activité partielle et engagement de maintien de l'emploi**

♦ *Existe-t-il une obligation d'engagement de maintien dans l'emploi dans le cadre d'une activité partielle de droit commun ?*

Il existe deux cas de figure concernant l'obligation de maintien dans l'emploi.

- 1) Si l'entreprise a des difficultés qui sont liées à la durée du confinement, il ne lui sera demandé aucun engagement spécifique au titre de maintien dans l'emploi. Dans un tel cas, l'entreprise doit cocher comme motif d'activité partielle « Covid-19 » pour réaliser sa demande, afin que le service instructeur du dossier, puisse identifier que cette entreprise n'aura pas d'obligation de maintien dans l'emploi.
- 2) En revanche, si l'entreprise peut identifier que les difficultés qu'elle rencontre vont persister au-delà de la période de confinement ; elle doit par principe souscrire des engagements liés au maintien dans l'emploi; cependant une souplesse importante est privilégiée au regard de la situation actuelle.

En outre, en cas de renouvellement d'une demande d'APDC, il y aura là aussi une souplesse accordée aux entreprises quant aux engagements de maintien dans l'emploi, en raison de la situation économique et sanitaire actuelle. L'entreprise peut donc prendre des engagements mais elle n'y est pas obligée en raison du contexte.

Par exemple, l'entreprise peut au titre de son obligation de maintien de l'emploi accompagner la qualification de ses salariés pendant la période d'activité partielle grâce à des soutiens publics (ex : dispositif FNE formation).

♦ *Existe-t-il une obligation d'engagement de maintien dans l'emploi dans le cadre d'une activité partielle de longue durée ?*

En cas d'activité partielle de longue durée, l'entreprise doit prendre un certain nombre d'engagement qui sont fixés librement par cette dernière. Les engagements en matière d'emploi peuvent couvrir tout ou partie de l'effectif de l'entreprise.

L'entreprise doit également prendre des engagements relatifs à la formation professionnelle, notamment en mobilisant les dispositifs publics afin de limiter le coût de la formation.

### ➤ **Activité partielle et FNE-formation**

♦ *Quelles sont les modalités précises de prise en charge du FNE-formation, rétroactive à partir du 1<sup>er</sup> novembre pour les salariés placés ou non en activité partielle ? En quoi les conditions de recours et de bénéfice au FNE formation ont-elles évoluées en fonction du contexte ?*

Afin d'encourager le recours à la formation pendant des périodes d'activité partielle l'Etat prend en charge une partie des frais de formation. Ce dispositif est mobilisable de deux manières :

- L'entreprise peut formuler une demande afin d'obtenir une subvention spécifique ;
- L'entreprise peut se rapprocher de son OPCO afin d'en faire la demande (les OPCO ont signé des conventions financières avec l'Etat afin de subventionner la formation).

Avant 1<sup>er</sup> novembre ces dispositifs étaient pris en charge dans leur intégralité, ce qui permettait aux employeurs de former leur salarié et de développer leur compétence en période d'activité partielle.

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre, la prise en charge par l'Etat des coûts de formation a été ramenée à 70% pour les entreprises qui sont bénéficiaires d'une autorisation de recours à l'APDC et à 80% pour les entreprises bénéficiaires de l'APLD. A l'heure actuelle, le reste à charge est donc payé par l'entreprise. En outre, s'agissant du cofinancement par l'OPCO, il est désormais possible seulement pour les fonds conventionnels ou les versements volontaires (non considérés comme financement publics).

♦ *Y-a-t-il un reste à la charge de l'entreprise dans le cadre du FNE formation ?*

Aujourd'hui une contribution de l'entreprise est demandée à hauteur de 20 à 30% selon que l'entreprise est en situation d'activité partielle de longue durée ou de droit commun.

♦ *Le dispositif FNE formation sera-t-il maintenu après le 31 décembre ?*

Le dispositif FNE formation étant inscrit au plan de relance, il restera mobilisable au moins jusqu'en 2021 (sous couvert de potentiel changement de condition d'attribution).

♦ *L'employeur peut-il rémunérer à 100% le salarié en dérogation des 70% prévu ?*

L'employeur a toujours la possibilité de rémunérer son salarié de manière plus avantageuse. Quand le salarié est placé en activité partielle, le contrat de travail est seulement suspendu donc il est tout à fait possible de le rémunérer à 100%.

En revanche, les exonérations de charges sont quant à elles basées sur l'indemnité qui est prévue par le code du travail.

♦ *Quid des cas particuliers des salariés ayant un certificat d'isolement ou devant garder leurs enfants ? Faut-il faire une demande d'autorisation spécifique ?*

Dans un tel cas, l'entreprise doit faire une demande d'activité partielle classique en précisant le motif spécifique en fonction de chaque salarié.

### ➤ **Caractère collectif de l'activité partielle**

♦ *Pourriez-vous nous préciser la notion de caractère « collectif » du dispositif, et notamment dans le cadre de l'APLD, des possibilités éventuelles de recourir à l'activité réduite sur un secteur ou un sous-secteur, un ilot, un service, etc... Sont-elles possibles ?*

Par principe, l'activité partielle revêt un caractère collectif. Classiquement c'est l'entreprise dans son entièreté qui est placée en activité partielle.

Cependant, l'activité partielle doit s'adapter à chaque situation. Ainsi, seulement certains salariés dont l'activité est similaire, pourront être placés en activité partielle. Certains services ou secteurs d'activité pourront donc être placés en activité partielle indépendamment dans l'entreprise.

♦ *Si une entreprise a une activité de production et une activité commerciale, peut-elle avoir deux niveaux d'indemnisation différents ?*

Il est en effet possible d'adapter l'activité partielle en fonction des spécificités de l'entreprise. Ainsi, une même entreprise peut solliciter l'activité partielle pour une partie seulement de ses salariés.



♦ *Au sein d'un magasin est-il possible de placer les salariés d'un rayon non-essentiel en activité partielle et pas les autres salariés ?*

Dans un tel cas l'employeur doit en premier lieu étudier la capacité de chaque salarié à permuter dans un rayon différent du magasin. Cependant, si l'entreprise est en mesure de démontrer, compte tenu des compétences spécifiques de chaque salarié d'un rayon, qu'il n'est pas interchangeable, rien ne lui interdit d'effectuer une demande d'activité partielle concernant seulement les salariés des rayons fermés.

♦ *Une entreprise de 5 salariés qui aurait des compétences très particulière en fonction de chaque salarié peut-elle placer seulement une partie de ses salariés en activité partielle ?*

Si dans cette entreprise les cinq salariés ont des compétences totalement différentes et que 4 d'entre eux sont placés en activité partielle par manque d'activité, cela ne veut pas dire que le cinquième salarié doit également être placé en activité partielle. En effet, si ce dernier conserve une forte affluence d'activité il peut tout à fait continuer à exercer.

♦ *Lors du dépôt d'une nouvelle demande d'activité partielle liée au Covid, faut-il de nouveau informer le CSE du recours à l'activité partielle alors que le motif de recours est le même que pour la première demande ?*

Oui. Il est nécessaire d'informer à nouveau les instances représentatives dans cette situation. Toutefois, cette information n'a pas besoin d'être préalable au dépôt de la demande d'activité partielle. Ainsi, la preuve de l'information du CSE (PV) pourra être transmis postérieurement à l'administration par voie électronique.

En cas d'activité partielle de longue durée, l'information doit être donnée régulièrement aux organisations syndicales si un accord d'entreprise a permis cette pratique. De plus, le CSE doit également être tenu informé tous les 3 mois de l'état d'avancement et de la mise en œuvre de l'accord, ou du déploiement du document unilatéral basé sur un accord de branche étendu.

## PARTIE 2 : du maintien de salaire à l'indemnisation de l'activité partielle

### ➤ **Articulation APLD et APDC à la suite des dernières annonces**

♦ *Les conditions actuelles de l'activité partielle sont-elles valables jusqu'au 30 novembre ou jusqu'au 31 décembre ?*

Les mesures actuelles d'indemnisation du salarié et d'allocation de l'employeur sont reportée jusqu'au 31 décembre 2020. Ainsi, aujourd'hui que l'on soit dans un cas d'APLD ou d'APDC pour les secteurs protégés et les entreprises fermées administrativement, la couverture financière est identique. L'objectif est de garantir au salarié une rémunération équivalente. Dans cette hypothèse et compte tenu du montant de l'allocation versée par l'Etat à l'entreprise, le reste à charge pour cette dernière est nul (jusqu'à 4,5 SMIC).

♦ *Que va-t-il se passer après le 31 décembre concernant la prise en charge du chômage partiel pour les entreprises du secteur de l'évènementiel ?*

Actuellement la date de prise en charge est fixée au 31 décembre. On ne peut donc pas savoir au préalable si le dispositif sera prolongé. Cependant depuis, le début de la crise sanitaire le dispositif d'activité partielle s'est adapté aux intérêts de l'entreprise et à la préservation des emplois de ces dernières, le dispositif sera donc à nouveau adapté à la situation postérieurement au 31 décembre.

♦ *Dans quels délais s'inscrit la décision de recours à l'activité partielle ?*

Avant la crise sanitaire, la décision de recours à l'activité partielle était prise dans un délai de 15 jours à compter de la demande par l'entreprise sur la plateforme dédiée. A l'issue, des 15 jours sans réaction de l'administration, il était notifié à l'entreprise une décision favorable.

Pendant la crise sanitaire, ce dispositif a été évolué pour le ramener à 48h. Cependant, depuis septembre l'on est revenu vers un mécanisme plus classique où la demande est appréciée dans un délai de 15 jours.

Une réflexion est en cours au niveau national pour adapter cette procédure aux nouveaux enjeux et aux nouvelles problématiques engendrées par la crise sanitaire et ses évolutions.

♦ *Quelle période de calcul doit-on prendre en compte pour déterminer le montant du salaire à maintenir en activité partielle en cas de demande effectuée en mars, de reprise de travail entre mai et septembre et de nouveau chômage partiel en octobre ?*

Il faut prendre en compte les 12 mois qui précèdent la première mise en place du chômage partiel. La période de calcul doit donc être la plus favorable et légitime pour le salarié. L'objectif affiché est que le salarié dispose au maximum de la rémunération qu'il aurait eu s'il avait continué à travailler normalement.

#### ➤ **Activité partielle et congés payés / primes**

♦ *Dans le texte du gouvernement, il était indiqué de prendre la base de congés payés (12 mois précédant le début de l'AP), qu'en est-il ? Salaire moyen ou salaire du mois précédent ? Doit-on tenir compte des heures supplémentaires contractuelles ?*

Le salarié doit être indemnisé à hauteur de ce qu'il aurait perçu en cas de congé payé. Il faut donc effectuer une comparaison en fonction de sa provision, de son dixième de rémunération ou en cas de maintien car il peut y avoir des fluctuations au niveau de la rémunération du salarié et comparer chaque situation pour trouver le taux d'indemnisation.

Concernant les heures supplémentaires, l'activité partielle est indemnisée à hauteur de 35h par semaine, les heures supplémentaires ne sont donc pas prises en compte. Ces dernières sont prises en considération seulement pour certains secteurs, comme les hôtels, cafés et restaurants.

De plus, les salariés soumis à un forfait horaire qui ont pu bénéficier d'une prise en charge majorée parce que leur forfait dépassait 35h, pourront jusqu'au 31 décembre 2020 bénéficier d'une activité partielle prenant en compte les heures supplémentaires. En effet, les dispositifs plus favorables s'appliquent jusqu'au 31 décembre.

Il faut tout de même noter que l'ASP peut toujours effectuer des régularisations concernant l'indemnisation de la période précédente.

♦ *Concernant les congés payés restant à la charge des entreprises : y a-t-il un projet de prise en charge des congés payés par l'Etat ?*

Actuellement, une demande qui a été faite à la Ministre du travail. Une négociation avec les partenaires sociaux va s'engager sur ce sujet. Ce sujet est donc identifié comme une problématique pour les entreprises ; il faut donc attendre de voir ce qu'il en ressortira.

Le gouvernement a annoncé par communiqué de presse qu'il prendrait en charge jusqu'à 10 jours de congés payés pour les entreprises les plus lourdement touchées par la crise sanitaire. Deux critères ont été annoncés pour la prise en charge de 10 jours de congés payés :

- Soit une activité interrompue partiellement ou totalement pendant une durée totale d'au moins 14 jours depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020
- Soit une activité réduite de plus de 90% (baisse de chiffre d'affaire) pendant les périodes 2020 où l'état d'urgence sanitaire était déclaré

♦ *Qu'en est-il de la rémunération d'un salarié en période de suspension de contrat (arrêt de travail, congé maternité ou paternité) dont l'entreprise est placée en activité partielle ?*

Si un salarié est en arrêt de travail dans un secteur soumis à l'activité partielle à 100%, son indemnisation sera alors limitée à hauteur de l'activité partielle attribuée aux autres salariés dans le

même cas. En revanche, si l'entreprise n'est pas placée en activité partielle à 100%, il conviendra d'indemniser le salarié à hauteur du montant légal ou de ce qui est prévu conventionnellement. Actuellement, il est possible d'indemniser des heures d'équivalence selon les secteurs d'activité. Pour les salariés en congé maternité et paternité, il n'y a pas de précision actuellement sur les modalités d'indemnisation.

En outre, les heures supplémentaires structurelles sont prises en charge au titre de l'activité partielle comme elles l'ont été sur la période du premier confinement, à partir du moment où elles sont considérées comme des conventions de forfait.

♦ *L'employeur a-t-il l'obligation de solder les compteurs d'heures positifs des salariés avant la mise en place de l'activité partielle en cas de modulation ?*

L'employeur n'a pas en tant que tel l'obligation de solder les compteurs d'heures positifs. En revanche, il est préférable d'adopter une logique cohérente dans l'entreprise afin qu'il ne subsiste pas d'heure supérieure à la durée annuelle de travail à la fin de la période de modulation (ce qui pourrait conduire au paiement d'heures supplémentaires).

En cas de dépassement de la période pour les congés payés, il est conseillé de les payer.

♦ *Concernant le calcul de l'indemnité d'activité partielle, quel est l'impact des primes de fin d'année et du treizième mois ?*

En premier lieu, il est important de connaître la formule utilisée pour le calcul de la prime de fin d'année ou de 13<sup>ème</sup> mois.

En effet, si on décompte des absences dans le calcul, la suspension pour activité partielle à 100% sera à déduire pour les primes. En revanche, si l'entreprise estime que le salarié est présent en contrat de travail du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, l'indemnité sera versée en totalité. Tout dépend donc de la formule appliquée dans chaque entreprise.

➤ **Indemnisation et l'activité partielle**

♦ *La baisse de l'indemnisation d'activité partielle employeur annoncée à partir du 1<sup>er</sup> janvier, concerne-t-elle uniquement les plans déposés après le 1<sup>er</sup> janvier ou également les plans actuellement actifs ?*

Si le taux évolue bien à la baisse, les modalités d'allocation seront ajustées pour chaque entreprise indépendamment de l'autorisation déjà accordée. Dans la décision d'autorisation d'activité partielle, l'administration autorise simplement un droit à recourir à l'activité partielle, sans aucune garantie d'indemnisation ou d'allocation par les services de l'Etat.

En revanche, pour l'activité partielle de longue durée l'engagement de l'Etat est de maintenir l'allocation versée par l'Etat à l'entreprise sur la période prévue de l'accord (24 mois au maximum).

♦ *Quelle est la valorisation de l'absence pour des commerciaux rémunérés en fonction d'un taux fixe et variable ? Faut-il prendre la base des congés payés pour le calcul ?*

Si le commercial n'a qu'un seul mois en activité partielle, il y aura une valorisation de son absence seulement sur la base de son salaire fixe. En revanche, pour son indemnisation il faut en compte les 12 derniers mois d'activité pour calculer la rémunération moyenne au niveau du taux horaire.

D'un autre côté, si un salarié n'est pas en activité partielle à 100%, il faut réaliser une moyenne en prenant en compte le salaire fixe ainsi que le taux variable, pour pouvoir obtenir une indemnisation sur la base du salaire moyen sur les 12 derniers mois.

➤ **Activité partielle et secteur protégés**

♦ *Les entreprises du secteurs protégés en activité partielle de longue durée peuvent-elles bénéficier des mêmes conditions de versement de l'aide de l'Etat que les entreprises placées en activité partielle de droit commun en secteur protégé ?*

Depuis le décret du 30 octobre 2020, les entreprises des secteurs protégés, qui bénéficient de l'activité partielle de longue durée, ont un droit à l'allocation identique aux entreprises des secteurs protégés, placés en activité partielle de droit commun. Ainsi, jusqu'au 31 décembre l'allocation qui est versée



par l'Etat à l'entreprise correspond à l'indemnité que l'entreprise doit verser à son salarié. Ce dispositif a pour objectif un reste à charge nul pour l'employeur.

### **PARTIE 3 : Entre contrôle et articulation avec d'autres dispositifs (APC, PSE...)**

#### **➤ Cumul activité partielle et activité rémunérée**

*♦ Un salarié placé en activité partielle, peut-il travailler pendant cette période pour un autre employeur ou en tant qu'indépendant ? Dans cette situation cumul-t-il son maintien de salaire au titre de l'activité partielle et la rémunération qu'il tirerait de cette activité supplémentaire ?*

Un salarié placé en activité partielle par son entreprise peut tout à fait avoir une autre activité en parallèle (salariée ou indépendante). Cependant, cette autre activité doit être compatible avec la suspension de son contrat de travail initial. En effet, il faut tenir compte du fait qu'il peut être appelé à tout moment par son entreprise pour reprendre tout ou partie de son activité.

L'indemnité d'activité partielle est due de la même manière à un salarié qui effectue une activité cumulative. Il est donc possible de cumuler les deux rémunérations, sous couvert de rester à la disposition de son employeur pendant la durée d'activité partielle.

*♦ Quid de la situation du salarié qui refuse de reprendre son activité à la fin de la période d'activité partielle ?*

En cas d'activité partielle, l'on est en présence d'une exécution classique du contrat de travail. Ainsi lorsque le contrat n'est plus suspendu, le salarié qui ne reprend pas ses fonctions se met en situation de faute pour non-exécution de son contrat de travail.

#### **➤ Mesures de contrôles**

*♦ Quelles sont les démarches et les orientations prises en cas de contrôle des entreprises en situation d'activité partielle ?*

Depuis le mois de mai, le Ministère du travail a mis en place un plan de contrôle a posteriori national. Ce plan a pour but d'identifier les fraudes ; mais également d'appuyer et d'accompagner les entreprises concernant leur demande d'indemnisation.

Ainsi, de nombreuses erreurs ont pu être relevées notamment au sujet du taux applicable au titre de la demande. Pour rappel, aujourd'hui c'est un taux proportionnel qui s'applique.

Ce premier plan de contrôle est actuellement en phase de finalisation dans la région Pays de la Loire. Il a donc mené à de nombreuses régularisations soit en faveur de l'Etat ou en faveur de l'entreprise.

#### **➤ Articulation entre l'APLD et le PSE**

*♦ Comment conjuguer APLD et PSE alors que la pérennité de l'entreprise n'est pas en jeu ?*

L'APLD est un dispositif alternatif au PSE, mais une entreprise peut mobiliser l'un et l'autre concomitamment sur des périmètres différents. Le PSE est un dispositif visant à éviter les licenciements dans un premier temps. L'APLD est un outil qui peut être mis en place en alternative ou en complément d'un PSE, afin de limiter les impacts sur les licenciements relatif à un PSE.

*♦ Est-ce que le fait de ne pas mettre en place l'APLD peut être vu par la DIRECCTE – au moment de l'élaboration d'un dispositif de PSE – comme un défaut au moment de la demande d'homologation ?*

Non. Les services de la DIRECCTE peuvent mener au cours de la période d'information et consultation (en cas de validation ou homologation d'un PSE) des échanges avec l'entreprise afin de comprendre la situation exacte traversée par l'entreprise. L'APLD n'est donc pas une condition inhérente à la validation ou l'homologation d'un PSE.

L'avis du MEDEF sur l'articulation APLD et PSE : L'APLD est compatible avec l'ensemble des dispositifs, mais les pouvoirs publics considèrent que c'est aux partenaires sociaux de déterminer comment ils les articulent, dans un même accord ou dans des textes distincts. L'APLD n'exclut pas la mobilisation d'autres dispositifs, mais il faut en respecter la logique selon Bruno Lucas (Délégué générale à l'emploi

et à la formation professionnelle). Par exemple, une entreprise qui a recours à l'APLD peut aussi mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, dès lors qu'il ne porte pas sur le même périmètre (salariés/activités visés par l'accord). Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif d'APLD ne peut pas également pas faire l'objet d'un PSE.

### **Outils évoqués :**

- ☞ Question/Réponse du ministère du travail activité partielle : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/faq-chomage-partiel-activite-partielle>
- ☞ Question/Réponse du ministère du travail APLD : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/faq-apld>
- ☞ Décrets du 30 octobre 2020 : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042482029> & <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042481972>
- ☞ Boîte à outil de la DIRECCTE Pays de la Loire : <http://pays-de-la-loire.direccte.gouv.fr/Boite-a-outils-pour-les-entreprises>
- ☞ Modèle accord APLD du Medef 44 : <http://www.medef-44.fr/wp-content/uploads/2013/06/accord-APLD-Mod%C3%A8le.pdf>
- ☞ Fiche technique du ministère du travail pour la prise en charge des heures d'équivalence : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/annexe1-heures-equivalence.pdf>