

#COVID19

**LES FICHES
PRATIQUES
DE LA FÉDÉ**

15 FEV. 2021

*Les fiches sont ac-
tualisées réguliè-
rement, prenez garde
à la date indiquée*



DISPOSITIF

D'ACTIVITÉ

PARTIELLE

(CHÔMAGE PARTIEL)

**CES INFORMATIONS
SONT SIMPLIFIÉES.
CETTE FICHE EST
ÉVOLUTIVE, ELLE
CONSEILLE SUR LE
CAS GÉNÉRAL
ET NE PREND PAS
EN COMPTE TOUS LES
CAS PARTICULIERS**

L'activité partielle ou chômage partiel est un outil de prévention des licenciements économiques. Le gouvernement a décidé suite au COVID 19 d'appliquer des mesures exceptionnelles pour ce dispositif d'activité partielle. Dans le cadre du déconfinement, la prise en charge de l'indemnité d'activité partielle a évolué au 1er juin 2020 pour les secteurs où l'activité économique a repris progressivement.

Mais, les entreprises du tourisme, restauration, culture et de l'événementiel ont pu continuer à recourir à l'activité partielle dans les mêmes conditions jusqu'au 31 décembre 2020.

Ce dispositif d'activité partielle qui devait être modifié au 1er janvier 2021 est maintenu pour les employeurs du secteur culturel, par les décrets suivant :

Décret n° 2020-1681 du 24 décembre 2020 relatif à la prolongation de l'activité partielle en 2021.

Décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

Décret n° 2021-70 du 27 janvier 2021 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle.

Source

<https://les-aides.fr/fiche/apFgDnZG2e3B/directe/dispositif-exceptionnel-de-chomage-partiel-mesure-de-soutien-pour-les-entreprises-impac-tees-par-le-covid-19.html>

POUR QUI ?

-> Pour les employeurs, en difficulté dans tous les cas de réduction ou de suspension de l'activité d'une entreprise qui ne peuvent maintenir le coût de la rémunération normale de leurs salarié.e.s.

-> Pour tous les contrats de travail relevant du régime général : CDI, CDD à temps-plein et temps-partiel.

-> Pour les contrats de travail relevant des annexes 8 et 10 : CDDU (intermittent.e.s)

-> Pour les contrats de travail signés ou les promesses d'embauche constituées avant le 17 mars 2020

-> Pour les contrats de travail ou les promesses d'embauche constitués après le déconfinement.

-> Pour les contrats de travail signés ou les promesses d'embauche constituées avant le 17 mars 2020 et ensuite concernant les contrats de travail conclus après le déconfinement.

A ce jour, il apparaît donc que le fait de recourir à l'activité partielle suite à une annulation de spectacles en lien avec la crise sanitaire est tout à fait justifié, même pour des promesses d'embauches et contrats postérieurs au 17 mars.*

Précisions sur la FAQ du ministère du travail pour le champ culturel , mise à jour le 06/01/2021 :

« Dans le contexte des nouvelles mesures sanitaires prises à l'automne, le Gouvernement a décidé de réactiver le dispositif exceptionnel mis en œuvre au mois de mars 2020. Ainsi, dès lors qu'il y a signature d'un contrat de travail ou conclusion d'une promesse de contrat avant le 10 décembre 2020, l'employeur pourra solliciter le bénéfice du dispositif au titre des périodes contractuellement prévues et annulées en raison des mesures sanitaires.

Ces dispositions s'appliqueront pour les spectacles annulés qui étaient programmés entre le début du couvre-feu (17 octobre 2020) et la date de réouverture des salles de spectacle »

Pour rappel, la définition jurisprudentielle de la promesse d'embauche implique qu'elle doit comporter les éléments suivants :

- > emploi proposé au candidat retenu (définition du poste) ;
- > date d'entrée en fonction envisagée ;
- > rémunération ;
- > lieu de travail. Coronavirus (COVID-19)

L'offre de contrat de travail doit être écrite, faite par lettre, fax ou courrier électronique, SMS notamment, dès lors qu'il est possible de conférer une date certaine.

ATTENTION : même si, à notre connaissance, aucune Direccte n'a un avis divergeant sur la question, vous pouvez vous assurer auprès de celle de votre département qu'elle appliquera les mêmes mesures, notamment pour pouvoir présenter une réponse écrite en cas de contrôle.

-> Tout.e.s les salarié.e.s dans la limite de 1607 heures par an et par salarié.e et 35 heures par semaine et par salarié (cas général).

-> Un travailleur étranger : lié par un contrat de travail à un établissement localisé sur le territoire français est soumis au Code du Travail et, par conséquent, a le droit de bénéficier de l'activité partielle comme les salariés français travaillant dans le même établissement que lui. Les modalités d'application restent les mêmes*.

-> Quand il est impossible de maintenir la rémunération normale pour les périodes de travail annulées (contrat de cession, résidence...)

-> Pour les dates reportées : si la date est reportée sans date d'exécution prévue au moment de l'annulation, elle pourra être prise en compte par l'activité partielle, ce cas étant assimilé à une annulation. Si la date venait à être reprogrammée à une date ultérieure non connue au moment du report, les services du ministère

du Travail ne sauraient demander le reversement des sommes perçues à ce titre.*

La fiche relative aux « travailleurs rémunérés au cachet », éditée par le Ministère du Travail, indique :

« Une date reportée ne peut être prise en charge au titre de l'activité partielle si un avenant au contrat de travail, fixant une date précise du report, a été signé entre l'employeur et le salarié. »

Une date reportée donnera lieu à de l'activité partielle si son contrat de travail initial n'a pas eu d'avenant lui précisant la nouvelle date reportée.

Quelque soit la date du report dans la mesure où le salarié a eu une promesse d'embauche pour la date initiale annulée, promesse d'embauche que l'employeur ne pourra honorer.

Exemple

- une date annulée le 21 juin 2020, et pour laquelle l'organisateur évoque la possibilité d'un report en 2021 peut bénéficier de l'activité partielle (parce qu'il s'agit uniquement d'une possibilité et que la date n'est pas fixée), et ce, que l'évènement ait finalement bien lieu en 2021 ou pas.

- une date annulée en juin 2020 et reportée en janvier 2021 ne peut pas prétendre à l'activité partielle si on part du principe que la date d'exécution à janvier 2021 a été actée dès la prise de décision du report.

ATTENTION

Sur ces dates reportées, les attestations d'annulations ne doivent donc pas indiquer de date de report.

QUAND ?

-> Mesures exceptionnelles applicables rétroactivement depuis le 1er mars 2020.

-> L'article 4 du Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle dont les catégories de salariés éligibles à l'activité partielle sont les intermittents du spectacle, journalistes pigistes, etc. stipule que : « Les dispositions du présent décret sont applicables aux demandes d'indemnisation d'activité partielle adressées à l'Agence de services et de paiement en application de l'article R. 5122-5 du code du travail au titre du placement en position d'activité partielle de salariés depuis le 12 mars 2020 en raison de l'épidémie de covid-19 jusqu'au 31 décembre 2020. »

Le décret 2020-1681 du 24/12/2020 prolonge les mesures d'urgence relative à l'activité partielle en 2021. Ce décret entre en vigueur au 1er janvier 2021

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042739110>

En l'espèce, la structure peut prétendre à l'activité partielle jusqu'au 31 décembre 2020.

-> Les employeurs peuvent bénéficier d'une prise en charge rétroactive de 30 jours, en cas de recours à l'activité partielle pour les motifs de circonstances ex-

ceptionnelles, le délai pour déposer la demande d'autorisation est donc de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle.

-> voir <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/proteger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-competences/proteger-les-emplois/chomage-partiel-activite-partielle/article/fiche-activite-partielle-chomage-partiel>

-> A partir du 1er janvier 2021 l'autorisation d'activité partielle sera accordée pour une durée maximum de 3 mois, elle pourra être renouvelée dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs. Par dérogation, l'autorisation pourra être accordée pour 6 mois, renouvelable lorsque le placement en activité partielle est lié à des circonstances exceptionnelles, comme celle liée à l'état d'urgence sanitaire résultant de l'épidémie de Covid-19.

-> Attention à la prise en compte des heures au chômage partiel pour les intermittents.e.s par Pôle Emploi (cf fiche droits des salariés)

COMMENT FAIRE ?

1 - UNE PREMIÈRE DEMANDE

1. L'employeur crée, s'il n'en possède pas, un compte utilisateur sur <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

2. Trois mails seront reçus pour valider la création de ce compte utilisateur (identifiant, mot de passe, et habilitation). Il peut se passer plusieurs jours entre l'inscription et la réception de ces messages.

3. L'employeur demande l'autorisation préalable d'appliquer l'activité partielle au motif de «circonstances exceptionnelles COVID 19», en précisant :

-> la période

-> le nombre maximal de salarié.e.s concerné.e.s par l'activité partielle.

-> le nombre total d'heures demandées, il faut évaluer le nombre d'heures total maximal concerné par le chômage partiel sur la période indiquée. Ce total d'heures constituera un stock duquel seront décomptées au fur et à mesure les heures utilisées pour l'activité partielle.

4. Attention : l'avis du CSE (Comité Social et Economique obligatoire depuis le 01/01/2020 pour les entreprises de + de 11 salarié.e) demandé normalement pour cette autorisation, ne concerne dans le cadre de cette procédure que les entreprises de + de 50 salariés.

5. L'administration délivre en 15 jours une réponse à cette demande d'autorisation préalable, si pas de réponse c'est un accord implicite.

6. L'employeur établit une fiche de paye pour le/la salarié.e récapitulant : le nombre global d'heures concernées chômées indemnisées au titre de l'activité partielle, le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité et le montant de l'indemnité correspondante payée au salarié.

2 - UN AVENANT

Vous avez une demande d'autorisation préalable initiale arrivant bientôt à échéance. Il est possible de prolonger la période autorisée en faisant un avenant, avec le motif «coronavirus». Bien que, sur le principe, la demande puisse couvrir une période pouvant aller jusqu'à 12 mois, la Direccte conseille de ne pas dépasser le 31 décembre 2020. La situation est très évolutive, et si l'activité partielle est encore nécessaire en janvier, il sera possible de faire un autre avenant, mais à ce jour, les services préfèrent fonctionner petit à petit.

ATTENTION : il arrive, dans certains cas, qu'une DIRECCTE refuse l'avenant et demande de faire une «nouvelle demande». Nous vous conseillons malgré tout d'insister, car il s'agit en toute logique d'un avenant, puisqu'il s'inscrit bien dans la continuité de la première demande. D'autant que le nombre de «nouvelles demandes» est limité, contrairement aux avenants.

Que doit-on indiquer dans l'avenant ?

-> L'avenant doit reprendre la date de début de la demande initiale.

Exemple : Si la demande initiale était le 05/04/2020, il faut faire un avenant en notant les dates : du 05/04/2020 au 31/12/2020.

-> Il faut cumuler le nombre d'heure dont on a besoin sur la période totale de chômage partielle. Autrement dit, le montant des heures doit s'additionner à celui de la demande initiale.

Exemple : si vous avez demandé 4000 heures entre avril et septembre, et que vous pensez avoir besoin de 1000 heures supplémentaires jusqu'au 31 décembre, il faut alors additionner et noter : « Nombre total d'heures demandées pour la période prévisionnelle d'activité partielle : 5000 heures. »

Attention à ne pas dépasser le nombre d'heures autorisées, en fonction de votre ETP (équivalent temps plein).

-> A la question : « L'établissement a-t-il, préalablement à cette demande, déjà placé ses salariés en activité partielle au cours des 36 derniers mois précédant la date de dépôt de la demande d'autorisation préalable ? ». La réponse est : OUI.

Vous pouvez ensuite donner des précisions aux questions qui apparaissent. Dans un premier temps, pas besoin de détailler ni d'envoyer des pièces jointes, elles seront demandées en complément par la suite si besoin de fournir des justificatifs.

Quand recevrai-je une réponse ?

Une fois la demande d'avenant envoyée, vous recevrez une réponse sous une semaine maximum (refus, acceptation ou demande de pièces complémentaires).

Plus d'informations

Une fiche explicative sur les avenants est disponible dans l'espace documentaire (colonne de gauche, onglet 4).

Les services sont joignables au 0800.705.800 (services et appel gratuit) pour la mé-

tropole et les Outre-mer de 8h à 20h du lundi au vendredi, et de 10h à 18h le samedi.

QUELQUES CAS PRATIQUES QUI POSENT QUESTION

Activité partielle et indemnisation partielle de l'organisateur

Le fait d'être en partie indemnisé par l'organisateur du spectacle n'interdit pas de placer en activité partielle les techniciens et artistes qui auraient dû intervenir sur le spectacle, et que vous rémunérez. Lorsque vous établirez les demandes d'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle, il ne vous sera pas demandé de fournir les justificatifs associés. En revanche, si vous faites l'objet d'un contrôle a posteriori, vous devrez être en mesure de justifier les montants demandés.

Activité partielle et double report

« L'activité partielle peut bien fonctionner plusieurs fois en cas de reports successifs d'un évènement »*

Cela est bien évidemment conditionné à tous les autres préalables à l'activité partielle (contrats de travail notamment).

3 - UNE DI - DEMANDE INDEMNISATION

L'employeur doit faire une demande de versement d'allocation au titre de l'activité partielle sur la plateforme d'activité partielle. Cette demande de versement d'indemnisation ne peut s'effectuer qu'après avoir fait les fiches de paye incluant l'activité partielle. Il déclare alors salarié par salarié le nombre d'heures utilisées au chômage partiel.

Dans un premier temps il faut saisir les salariés, puis déclarer salarié par salarié le nombre d'heures utilisées en activité partielle.

GESTION DES SALARIÉ-E-S

- > Se munir du code reçu par mail suite à l'acceptation de la DAP
- > ajouter une ligne par salariés
- > colonne NIR : numéro de sécurité sociale
- > colonne Forme d'aménagement : 5-forfait jour pour les artistes et techniciens intermittents ou 9 = Personnel Naviguant (il faut garder la cohérence en utilisant toujours le même).
- > catégorie socioprofessionnelle : employé technicien / agent de maîtrise ou cadre
- > Taux horaire (à 70% du brut) : indiquer la moyenne du taux horaire de l'indemnité pour le mois en question
- > Enregistrer les salariés un par un
- > REVENIR SUR LA DI (Demande d'indemnisation)
- > importer les salariés
- > compléter la colonne « Total heures demandées dans le mois pour indemnisation » sur la base de 7h par jour indemnisées

-> valider

La demande de paiement des indemnités peut être faite au fur et à mesure par l'employeur pour valider les heures réelles utilisées en chômage partiel (mois par mois par exemple).

L'employeur recevra dans un délai de 12 jours le versement. Cependant, dans la pratique, il est apparu que, pour certaines structures, ce délai peut être allongé de plusieurs semaines voire plusieurs mois, sans doute le temps d'effectuer un contrôle de leur situation.

POUR L'EMPLOYEUR

-> L'indemnisation du salarié par l'employeur évolue en 2021 : elle est plafonnée à 70% de 4,5 SMIC, soit 32,29 € de l'heure. Le SMIC étant revalorisé, l'indemnité légale minimum est désormais de 8,11 € par heure.

-> A partir d'avril 2021, l'indemnité sera plafonnée à 60% au lieu de 70%.

-> L'indemnisation de l'employeur par l'Etat serait revue à la baisse pour les secteurs protégés (dont le secteur culturel) : elle passerait de 70% à 60% en mars 2021, puis à 36% à partir d'avril 2021. Les entreprises faisant l'objet d'une fermeture administrative resteraient à 70% jusqu'à juin 2021, sous réserve de nouvelles évolutions du calendrier.

-> 35H maxi. prises en compte par semaine

A noter :

-> 1 cachet = 7H

-> 1 journée de 10H reste 10H (toujours dans la limite des 35 heures / semaine)

-> Applique les cotisations : CSG/CRDS, prévoyance et congés spectacles.

Il est possible de demander le report du paiement des cotisations CS, car des négociations sont en cours pour la prise en charge de ces cotisations, à suivre ...

-> Reverse une indemnité au salarié.e en lieu et place du salaire

-> L'employeur peut choisir de payer la totalité du montant brut prévu au contrat. Dans ce cas le complément sera soumis au même régime de cotisations sociales que l'indemnité.

POUR LE.LA SALARIÉ.E

-> Reçoit une indemnité à la place de son salaire représentant au minimum 84% du salaire net horaire non-perçu.

-> L'indemnité reçue au titre de l'activité partielle n'étant pas soumise aux contributions et cotisations sociales de l'assurance chômage, elle n'est pas prise en compte dans le salaire de référence.

-> En ce qui concerne Pôle Emploi, les heures assimilées au titre de l'activité partielle sont prises en compte à hauteur de 7 heures par jour de suspension ou par cachet jusqu'au 31 mai 2020, puis 5 heures par jour et par cachet à compter du 1er juin 2020, dans la limite maximale de 35 heures par semaine.

-> Cf : Fiche pratique droits des salariés

À SAVOIR

-> En tant que permanent, on peut travailler durant l'activité partielle : l'activité partielle peut correspondre à une réduction d'activité pas forcément à un arrêt total de l'activité. (exemple 40% de télétravail et 60% en activité réduite sur le temps de travail normal mensuel)

-> La demande sur le portail ministériel peut être faite par un prestataire de service (expert-comptable agissant pour le compte de tiers)

-> Comme tout dispositif d'aide de l'état, des opérations de contrôles pour évaluer la sincérité des recours au chômage partiel pourront avoir lieu. En cas de contrôle, les services de la DIRECCTE peuvent demander notamment les copies des plannings de travail ou des relevés horaires mis en place dans l'entreprise pour les périodes considérées, les copies des contrats de travail des salariés concernés par l'activité partielle, La copie de l'accord d'entreprise,...

-> Le GUSO est désormais éligible à l'activité partielle. Cf : Fiche pratique droit des salariés et informations disponibles sur le site du GUSO : <https://www.guso.fr/information/accueil>.