

## **Note d'informations sur l'activité partielle (AP) du 15/04/2020**

Suite à vos questions et aux nouvelles directives ministérielles nous vous proposons ce nouveau document technique et épuré concernant la gestion de vos salariés.  
Ces informations sont bien sûr évolutives.

En bleu : informations nouvelles entre le 6 et le 10/04/2020

En vert : informations nouvelles depuis le 10/04

Nouveau vocabulaire : Indemnité d'AP : versée par l'employeur au salarié.  
Allocation d'AP : versée par l'État/UNEDIC à l'employeur.

### **1)- Rappel :**

Informations générales et relatives à la crise du corona-virus

Ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/>

#### **1-a- Notice activité partielle :**

Certaines versions disparaissent des sites officiels et sont remplacées par des version mises à jour.

Activité partielle site gouvernemental :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-precisions-sur-les-evolutions-procedurales-du-dispositif>

Question / réponses version du 03/04 :

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-document-precisions-activite-partielle.pdf>

#### **1-b- Notice « pas à pas » du ministère :**

[http://bretagne.direccte.gouv.fr/sites/bretagne.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/2020\\_03\\_27\\_activite\\_partielle\\_pas\\_a\\_pas\\_-\\_entreprises\\_mars\\_2020.pdf](http://bretagne.direccte.gouv.fr/sites/bretagne.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/2020_03_27_activite_partielle_pas_a_pas_-_entreprises_mars_2020.pdf)

#### **1-c- Mise en garde du ministère du travail :**

Le ministère du Travail tient à préciser les sanctions encourues aux entreprises dans ce cas précis.

Ces sanctions sont cumulables :

- remboursement intégral des sommes perçues au titre du chômage partiel
- interdiction de bénéficier, pendant une durée maximale de 5 ans, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle.
- 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende, en application de l'article 441-6 du code pénal.

Le ministère du Travail invite les salariés et les représentants du personnel à signaler aux DIRECCTE, tout manquement à cette règle.

Les sites sont saturés et difficiles d'accès. Le processus est donc long et les réponses arrivent «au compte-goutte»

## 2)- Conditions de mise en activité partielle des salariés :

### 2-a- Selon la fiche question / réponse du ministère du travail :

#### **«Quels sont les cas éligibles à l'activité partielle ?**

*Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises :*

- ▶ *Si elles sont concernées par les arrêtés prévoyant une fermeture ;*
- ▶ *OU si elles sont confrontées à une baisse d'activité /des difficultés d'approvisionnement pouvant être objectivées ;*
- ▶ *OU s'il leur est impossible de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, gestes barrière, etc.).»*

Il faut cependant une situation économique qui se dégrade selon la législation «ordinaire». Des contrôles pourront être effectués après la crise du corona virus.

#### Observation Diwan :

On peut noter une certaine difficulté d'interprétation entre les mesures d'urgence de mars 2020 : la fermeture administrative de la structure autorise le recours à l'AP

et le maintien de la directive du 12/07/2013 relative à l'AP pour détérioration de la situation économique dans le but de maintenir l'emploi dans l'entreprise.

Le site gouvernemental sur les sanctions encourues ne mentionne que le cas de télé-travail qui serait déclaré en AP. :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/covid-19-sanctions-contre-les-fraudes-au-chomage-partiel>

Ce qui peut laisser penser qu'en cas de fermeture et malgré le maintien du niveau économique, il n'y aurait pas de sanction mais cela reste une question à laquelle il ne semble pas y avoir de réponse actuellement.

Dans le cas général des AEP, il semble que celles qui assurent la cantine et/ou la garderie ont une perte de ressources. L'annulation des activités "lucratives" sont aussi un facteur de manque de ressources. Si les forfaits scolaires sont ou seront versés, les ressources propres, elles vont diminuer.

C'est ce qu'il faudra prouver en cas de contrôle.

Des associations mises à l'arrêt mais dont les ressources proviennent de subventions qui sont régulièrement versées ne recourent pas à l'AP.

Au vu de ces différents éléments, c'est à chaque AEP de voir ce qu'il convient de faire.

La préparation de l'argumentaire économique en amont permettra aussi de faire un point précis sur la situation de l'école.

### 2-b- Argumentaire économique :

L'argumentaire économique doit permettre à l'inspecteur qui instruira votre demande d'identifier facilement l'impact économique qu'aura la fermeture de l'école sur les finances et votre capacité à assurer le paiement des salaires.

Pour ce faire, nous vous proposons de bâtir votre argumentaire de la manière suivante :

- 1-Introduction présentant les spécificités de votre école
- 2-Expliquer sur quels éléments reposent les finances de l'école
- 3-Conclure en mettant en évidence l'incidence de la fermeture de l'école sur les ressources financières.

Exemple : L'école Diwan de "... " est une école associative gratuite. L'école ne perçoit aucune contribution financière de la part des parents d'élèves.

Les ressources financières de l'école proviennent essentiellement des animations et ventes organisées par l'école (*chiffrer si possible*), de la facturation des services de cantine et de garderie (*chiffrer si possible*).

Compte tenu de la fermeture de l'école, toutes les activités lucratives ont été annulées et les services périscolaires interrompus.

Suivant les cas, n'hésitez pas à ajouter l'argument suivant :

Par ailleurs, la situation économique de notre école est caractérisée par une insuffisance/inexistence de versement de forfaits scolaires.

En conséquence, l'équilibre financier de notre association, sera fortement fragilisé durant cette période.

### 3)- Comparatif Activité partielle / AIDE PEC

Quel est le statut des salariés : CDI, CDD, PEC ?

Si en cas de situation économique dégradée, il semble opportun de mettre en place ce dispositif pour les salariés en CDI et CDD non aidés, il n'en est pas de même pour les salariés en PEC surtout si l'aide est de 70%.

Pour ceux à 50% et moins, à chaque AEP d'évaluer l'intérêt de la mise en oeuvre de l'activité partielle.

Cependant suite aux précisions du ministère, les montants de l'indemnité et de l'allocation sont égaux dans la limite de 4,5 smic.

De plus, le montant des indemnités versées par l'employeur pour les salaires au smic (10,15 € brut de l'heure) permet aux salariés de percevoir la même somme que d'habitude et il n'y a aucun reste à charge pour l'employeur. En effet, l'indemnité est entièrement exonérée de cotisation et elle correspond ainsi au montant net versé par l'employeur.

Éléments de salaire et d'aide à prendre en compte :

Rémunération «habituelle» :	Indemnité Activité partielle
Salaire brut + cotisations patronales = coût du salaire	Nombre d'heures chômées X taux net (entre 8,03€ et 31,90€)
moins aide PEC	<b>moins le remboursement du nombre d'heures chômées X taux net (Allocation AP)</b>
	<b>Plus maintien du montant net à payer</b>
= reste à payer par l'employeur	<b>= Reste à payer par l'employeur.</b>

Les périodes non mises en chômage/activité partielle conservent les modalités contractuelles du

contrat de travail : CDI, CDD, PEC.

Dans le cadre des contrats aidés, ne pas oublier de réintégrer l'aide sur la partie restée en CUI-PEC.

#### 4)- Résumé du dispositif Activité Partielle :

Le contrat du salarié est suspendu et non rompu. Le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur.

##### 4-a- Indemnité :

*«L'employeur verse au salarié **une indemnité équivalente à 70 % de sa rémunération horaire brute**. En tout état de cause, elle ne peut être inférieure à 8,03 euros, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.*

*Cela correspond à en moyenne environ 84 % du salaire net du salarié. (Pour les salaires supérieurs à 4,5 smic ndlr...)*

***Ce montant est multiplié par le nombre d'heures chômées dans la limite de 35 heures par semaine, sauf si le contrat de travail prévoit un volume inférieur.***

*L'employeur peut décider unilatéralement d'indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut ou si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit.*

*L'assiette de l'indemnité est la rémunération horaire brute du salarié (assiette congés payés).»*

##### 4-b- Prise en charge par l'état : **Allocation d'activité partielle**

Il remboursera 100% de l'indemnité minimale due, soit 70% du salaire brut dans la limite de 4,5 smic (entre 8,03€ et 31,90€ de l'heure).

Simulateur d'activité partielle <http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>

##### 4-c- Traitement social et fiscal de l'indemnité :

Elle est soumise à l'impôt sur le revenu.

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

*Les indemnités d'activité partielle sont exonérées de cotisations sociales, mais restent soumises à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,5 %.*

**Il y a donc exonération de CSG-CRDS dans la limite du taux horaire brut de 11,43€.**

Pour plus de précisions sur le régime social nous vous invitons à consulter le chapitre III. Questions-réponses- Point 5/ - en page 14 de la note du ministère du 03/04/2020.

Les cotisations de prévoyance et de complémentaire santé ne sont pas des cotisations de sécurité sociale gérées par l'URSSAF. Voir avec les organismes éventuellement.

**Il en est de même pour les cotisations de formation professionnelle (OPCO, ex OPCALIA)**

##### 4-d- Rémunération des salariés

En appliquant une indemnité à 100%, le salarié conserve le montant de son salaire habituel.

C'est ce qui est conseillé par Diwan dans la mesure du possible.

Pour un salarié au smic, l'indemnité de 70% de son salaire brut horaire ne peut être inférieure à 8,03€. Elle correspond ainsi au salaire net qu'il aurait perçu en temps normal.

L'employeur reçoit une allocation égale à l'indemnité versée.

#### **4-e- Bulletin de salaire**

Il doit comporter :

- a. Le nombre d'heures indemnisées ;
- b. Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle (l'article R. 5122-18 du code du travail)
- c. Les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

#### **4-f- Paye faite par via la plateforme CEA (chèque emploi associatif)**

Il semble qu'il y ait des difficultés pour la prise en compte de l'activité partielle par la plateforme. Nous vous invitons à prendre contact avec le service d'aide proposé par la plateforme pour obtenir la marche à suivre.

Le CEA a envoyé une notice aux déclarants (voir la pièce jointe)

**SYLAé** : Pour les salariés en PEC couverts par l'activité partielle, il est demandé de renseigner les jours chômés dans le cadre de l'activité partielle comme des journées d'absence dans SYLAé. Ainsi, seuls les jours effectivement travaillés (en présentiel ou en télétravail) feront l'objet d'une prise en charge par l'Etat au titre de l'aide à l'insertion professionnelle. La demande d'activité partielle se gère sur le site APART comme pour les autres salariés. (réponse de la DIRECCTE 35 du 14/04).

#### **4-g- Délai de déclaration**

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

Pour les salariés mis en activité partielle dès le 16 mars, le délai de déclaration a été repoussé au 30 avril. (voir l'en-tête du site de déclaration [APART](#))

#### **4-h- Modification des déclarations URSSAF :**

**La déclaration sociale nominative (DSN), est à transmettre jusqu'au mercredi 15 avril 12h00.**

*Si vous ne disposez pas de tous les éléments requis pour réaliser une paie complète et déposer une DSN complète et conforme à cette date, vous devez malgré tout transmettre la DSN établie à partir des informations en votre possession. Dans ce cas, vous pourrez effectuer les régularisations nécessaires dans la paie au titre de la période d'emploi d'avril 2020, dont la DSN sera transmise à échéance du 15 mai 2020, et aucune pénalité ne sera décomptée par l'Urssaf.*

En cas de difficulté de trésorerie, report possible des échéances.

Pour plus d'information voir le site URSSAF <https://www.urssaf.fr/portail/home.html> dont :

<https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/mesures-exceptionnelles-pour-les.html>

La DSN est le document de déclaration des cotisations sociales aux différents organismes (URSSAF, Pôle Emploi, retraite...). Il est rempli par la personne ou l'organisme qui fait les payes (AEP,

prestataires,CEA).

## 5)- Indemnisation des heures non travaillées

Seules sont indemnisables les heures perdues en-dessous de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, en-dessous de la durée conventionnelle ou contractuelle du travail, pour les personnes à temps partiel par exemple.

En cas de modulation du temps de travail, on se basera sur la durée contractuelle du temps de travail pour calculer les heures indemnisables.

Exemple : un salarié est employé 20h/semaine et effectue 24h les semaines d'école. S'il n'a pas travaillé du tout, le nombre d'heures indemnisables est de 20heures.

Cependant, s'il travaille 12 heures dans la semaine, le nombre d'heures chômées sera de 12h00.

Les semaines à 0 heure ne sont pas indemnisables ni les semaines de congés payés.

Résumé :

Semaines	Durée hebdomadaire moyenne	Heures prévues	Heures chomées indemnisables entre 70% et 100% du taux horaire	Indemnisation remboursée par l'état à 70% du taux horaire brut
1	20	24	24 «réduites» à 20h	20 heures
2	20	12	12	12heures
3	20	0	0	0
4	20	Congés payés	0	0

## 6)- Comment faire en avril ?

Plusieurs d'entre vous nous ont posé cette question.

En effet, les vacances scolaires auront lieu du 16/04 au 29/04.

Parfois des temps de ménage ou autre travail sont inscrits durant les vacances scolaires, s'ils ne sont pas effectués, ils peuvent être déclarés en activité partielle.

Comme vu ci-dessus, dans le cas de la modulation du temps de travail, les périodes à 0 h. et les congés payés ne sont pas des périodes d'activité partielle et doivent être rémunérées normalement.

Dans tous les cas, il faut vous référer aux emplois du temps que vous avez fournis à vos salariés.

En cas de contrôle, ces emplois du temps peuvent être réclamés.

## 7)- Formation des salariés

*«Le respect des obligations d'accompagnement, de formation et de tutorat doit être recherché dans la mesure du possible, afin de permettre au salarié en PEC de continuer à développer ses compétences. Lorsque cela est compatible avec le fonctionnement de la structure, des solutions de tutorat, d'accompagnement ou de formation à distance doivent être envisagées. Néanmoins en raison des circonstances exceptionnelles, aucune aide à l'insertion professionnelle ne pourra être retirée au motif que l'employeur n'a pas respecté ces obligations pendant la période de confinement.»*

Dans le cadre de l'activité partielle, les entreprises peuvent bénéficier du FNE-formation en mettant en place une convention avec la Direccte si les formations sont éligibles. Voir avec les OPCO.

### **8)- Recrutement**

Si vous avez recruté une personne avant la fermeture des écoles et que son contrat fait l'objet d'une mesure d'activité partielle, vous devez la garder et exécuter le contrat. Le contrat étant suspendu, la période d'essai l'est aussi.

### **9)- Fin de CDD**

Les CDD arrivant à terme sont rompus et se terminent «normalement».

Les CDD de remplacement sans terme précis (en remplacement d'un salarié absent par exemple) perdurent.

### **10)- Articulation entre les indemnités journalières maladie et l'activité partielle**

Voir [l'Annexe pages 23 à 25 de la notice covid-19](#) du 3 avril :

#### **10-a Arrêt de travail «ordinaire»**

Le salarié est indemnisé selon la procédure des arrêts maladie jusqu'au terme de l'arrêt.

Si l'activité de l'entreprise s'arrête durant l'arrêt maladie, le salarié sera en activité partielle à l'issue de l'arrêt maladie.

#### **10-b Arrêt maladie dérogatoire pour garde d'enfant et mise en activité partielle totalement ou partiellement de l'entreprise.**

La dérogation n'est plus de mise lorsqu'une entreprise s'arrête.

Le salarié peut alors être mis en activité partielle à la date de la mise en oeuvre de l'AP ou au terme de l'arrêt.

L'employeur prévient l'assurance maladie de la fin anticipée de l'arrêt maladie.

L'employeur enclanche le processus d'activité partielle.

Non cumul des aides et des IJJ.

#### **10-c Si le salarié est d'abord placé en Activité Partielle et qu'il tombe ensuite malade**

Le salarié est alors en arrêt maladie toute la durée de l'arrêt.

### **11)- Contacts Diwan :**

Listes d'échange Diwan

N'hésitez pas à faire part de vos questions, difficultés, résolutions et expériences sur les listes AEP ([aepdiwan@ml.free.fr](mailto:aepdiwan@ml.free.fr)) , ING ([implijidi.ng@ml.free.fr](mailto:implijidi.ng@ml.free.fr)) et trésoriers ([tenzorerezh@ml.free.fr](mailto:tenzorerezh@ml.free.fr))

N'hésitez pas non plus à nous contacter en direct :

[catherine.guérin@diwan.bzh](mailto:catherine.guérin@diwan.bzh) - 06 24 90 36 07

[yann.servais@diwan.bzh](mailto:yann.servais@diwan.bzh) - 06 24 90 36 01

Les documents sont à retrouver sur le site Diwan- [informations corona virus](#)

Un décret d'application viendra très prochainement déterminer les modalités d'application des mesures gouvernementales publiées dans les différents textes du ministère du travail.