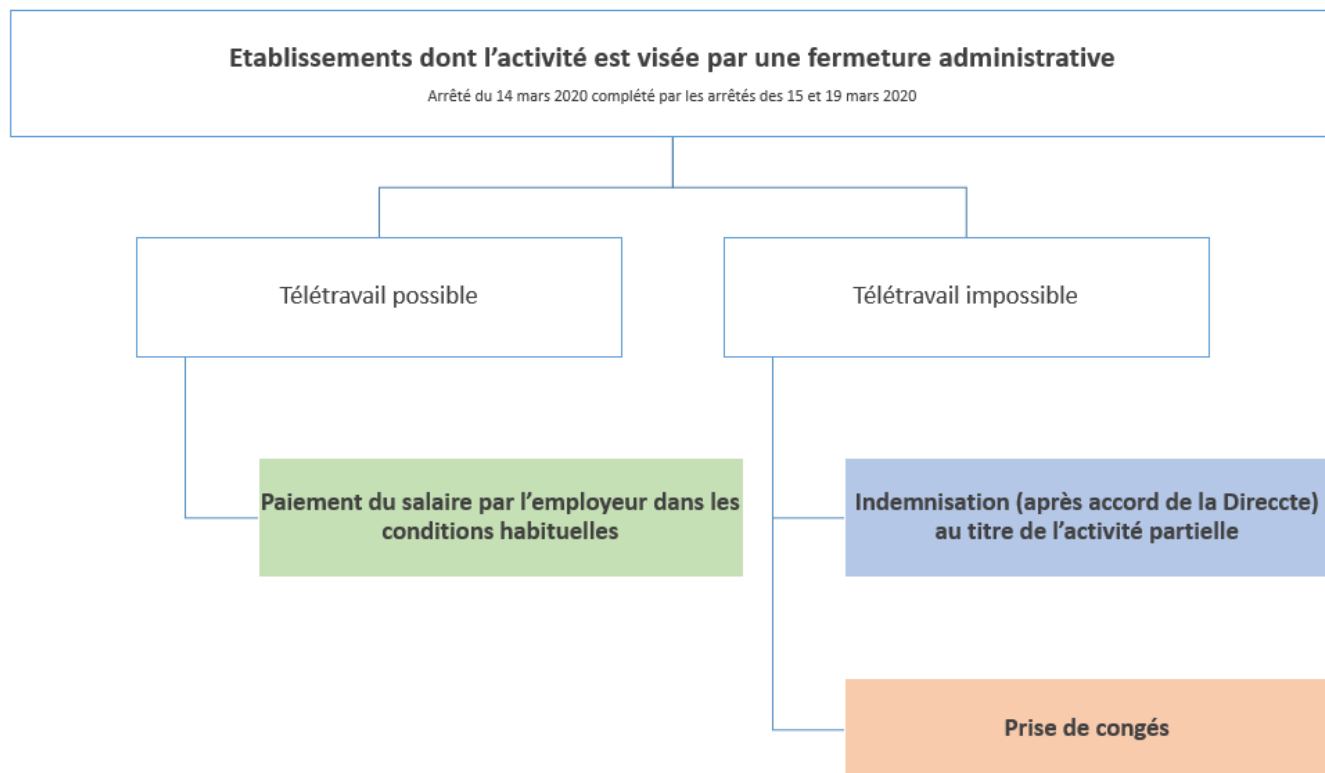
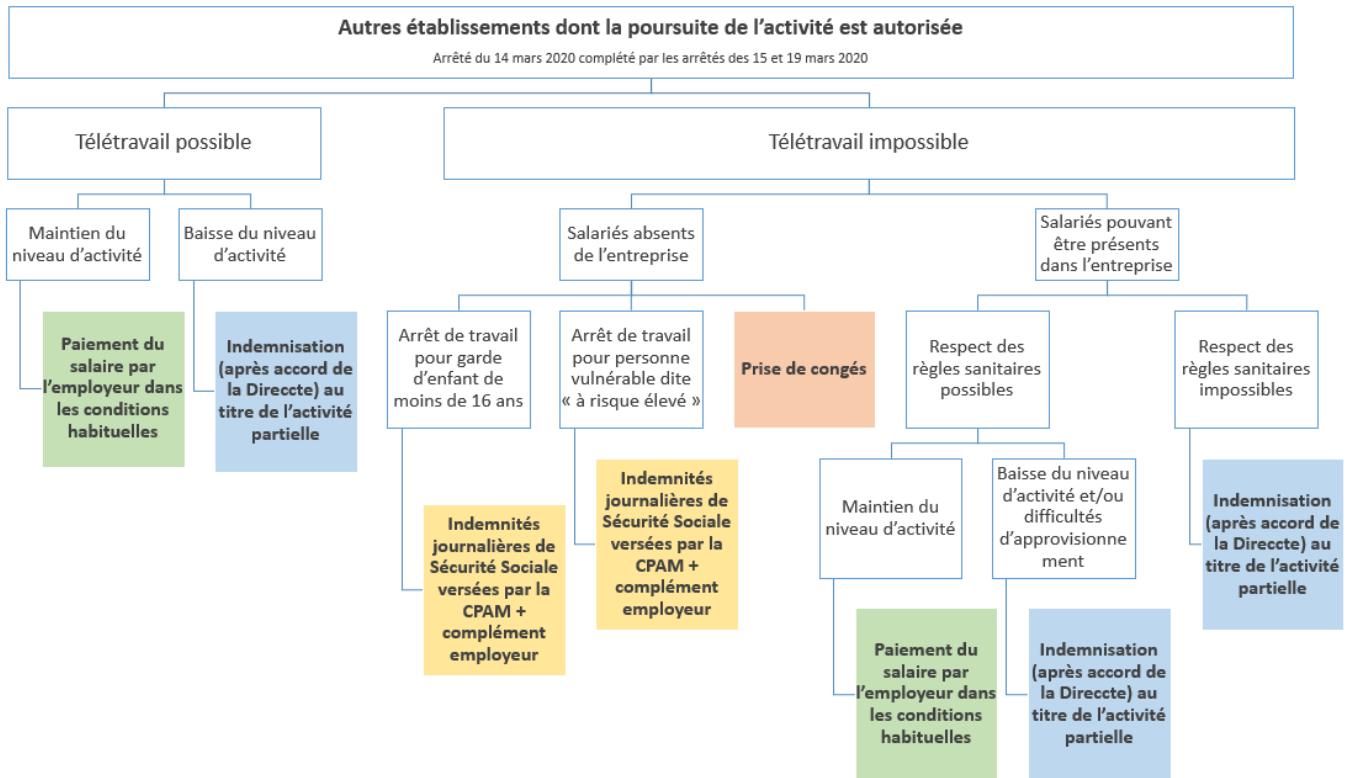


Le chômage partiel en synthèse





Quand utiliser le chômage partiel ? Les motifs de recours

L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsqu'il est contraint de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

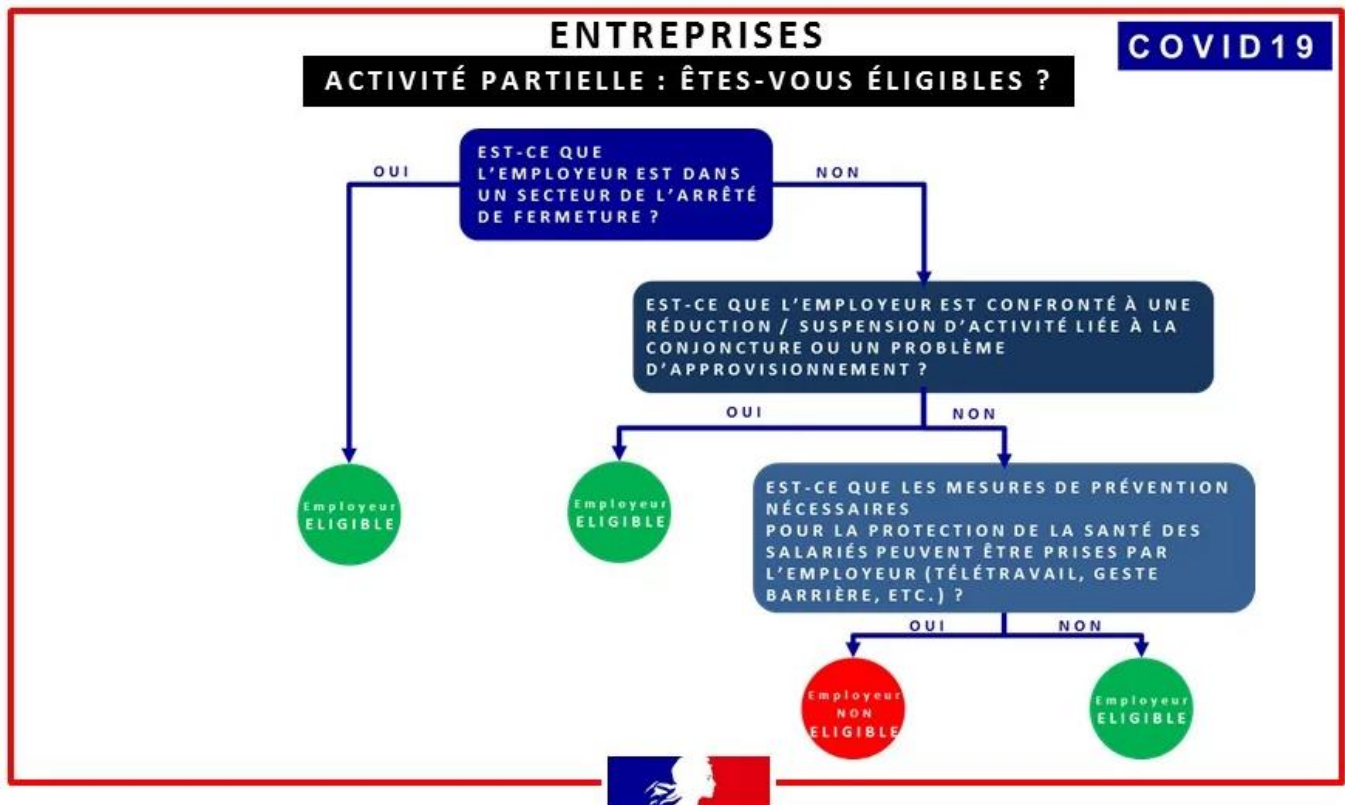
- 1° La conjoncture économique ;
- 2° Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- 3° Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- 4° La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- 5° Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.
- 6° l'employeur est concerné par les arrêtés prévoyant une fermeture de l'entreprise ;
- 7° l'employeur est confronté à une baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement ;
- 8° l'employeur est dans l'impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble de ses salariés.

Différents cas de figure peuvent se manifester dans le cadre de l'épidémie, en fonction desquels le périmètre des salariés pouvant être placés en activité partielle devra être ajusté. Voici quelques exemples de cas éligibles à l'activité partielle :

- Fermeture administrative d'un établissement
- Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative
- Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise : Si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle.
- Interruption temporaire des activités non essentielles : Si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle.

- Suspension des transports en commun par décision administrative : Tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l'absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle.
- Baisse d'activité liée à l'épidémie : Les difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes.... sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d'activité partielle.

Il est à préciser que l'activité partielle n'est pas une compensation à la perte de chiffre d'affaires et ne doit pas être considérée comme une aide à la trésorerie. Il faudra apporter les preuves et des refus sont possibles.



Pour rappel, à part les commerces qui doivent être fermés, **il n'y a pas de restrictions pour les autres activités qui peuvent rester ouvertes en respectant :**

- Le télétravail quand il est possible.
- Si le télétravail est impossible, l'activité doit continuer en repensant vos organisations pour :
 - Limiter au strict nécessaire les réunions (la plupart peuvent être organisées à distance ; les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation.)
 - Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits. Faire attention aux salles de pauses et aux vestiaires : pas trop de personnes en même temps
 - Reporter ou annuler les déplacements non indispensables
 - Afficher les gestes barrières et les règles de distanciation, instructions écrites voire signées par les salariés
 - Organiser une désinfection régulière des points de contacts (poignées portes, copieur...),
 - Protéger les salariés en contact avec les clients (film plastique, plexiglass sur la caisse...),
 - Interdire le prêt des outils, imposer une seule personne par véhicule, mettre en place des mesures de distanciation sur les postes de travail (pas 2 personnes à la caisse par exemple
 - Organiser le travail de façon adaptée, par exemple la rotation d'équipes.

- Respecter les obligations de présenter une attestation de déplacement dérogatoire.

Quels sont les salariés concernés ?

Tous les salariés à l'exception des cas suivants ou avec des réserves :

- **Cas des salariés détachés**

Pour pouvoir bénéficier de l'activité partielle, il faut que le salarié ait un contrat de travail de droit français et l'établissement doit être soumis au code du travail. Donc Un salarié français qui travaillerait sur un site à l'étranger n'est pas éligible.

L'activité partielle s'applique aux entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France et qui emploient au moins un salarié effectuant son activité sur le territoire national. Le bénéfice de ce dispositif est réservé aux employeurs relevant du régime français de sécurité sociale et de l'assurance chômage.

- **Cas des micro-entrepreneurs, des entrepreneurs TNS, des assimilés-salariés**

Les indépendants ne sont aujourd'hui pas éligibles au dispositif d'activité partielle.

La solution restante reste l'indemnisation pour garde d'enfants à domicile, mais attention :

- La délivrance de cet arrêt de travail et des indemnités journalières liées signifient donc que l'entrepreneur ne peut pas travailler depuis chez lui ;
- Il ne pourra pas facturer pendant la durée de cet arrêt de travail.

L'activité partielle s'applique aux salariés employés à domicile par des particuliers employeurs et aux assistants maternels.

- **Cas des salariés qui ont exercé leur droit de retrait**

Le salarié qui a exercé son droit de retrait légitimement ne peut subir aucune retenue sur salaire.

Son salaire lui est donc dû intégralement pour la période où il s'est retiré et où l'activité a été poursuivie.

A partir du moment où l'activité s'arrête et que l'employeur demande le chômage partiel, il peut y inclure le salarié qui s'est retiré. Il est toutefois prudent de se rapprocher de la DIRECCTE pour en avoir la certitude.

- **Cas des salariés de certains établissements et sociétés**

L'activité partielle s'applique aux :

- salariés des entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat,
- salariés des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales,
- salariés des sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire ;
- salariés des entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières ;
- salariés des régions dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un service public à caractère industriel et commercial de remontées mécaniques ou de pistes de ski.

- **Cas des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation**

Les apprentis et les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation bénéficient d'une indemnité d'activité partielle égale à leur rémunération antérieure.

- **Cas des salariés protégés**

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.

- **Cas des salariés expatriés**

Depuis l'ordonnance du 27 mars 2020, l'activité partielle s'applique aux entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France et qui emploient au moins un salarié effectuant son activité sur le territoire national.

Le bénéfice de ce dispositif est réservé aux employeurs relevant du régime français de sécurité sociale et de l'assurance chômage pour ces salariés.

Pour le cas d'une société française qui expatrie des consultants travaillant à l'étranger :

- Le consultant salarié expatrié est affilié à la protection sociale du pays d'accueil.
- Il n'a plus de lien de subordination avec son entreprise d'origine installée en France.
- Il ne fait plus partie des effectifs de son entreprise d'origine.
- Il n'exerce pas son activité en France.

Par conséquent, les salariés expatriés ne sont pas éligibles à l'activité partielle dans le cadre de la législation française.

Situations particulières

- **Cas des salariés en forfaits heures et forfaits jours sur l'année**

Oui, en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas de fermeture totale de l'établissement.

- **Cas des salariés dont la date d'embauche est dans la période de crise / avec un contrat signé ou une promesse d'embauche signée**

L'embauche pendant la période de crise doit être maintenue et le salarié mis au chômage partiel comme ses collègues

Les dispositions légales et réglementaires du Code du travail ne conditionnent pas l'activité partielle à la date d'embauche du salarié.

Une promesse unilatérale de contrat de travail vaut contrat de travail. Si la promesse est signée, l'activité partielle s'appliquera pour le collaborateur. Attention à vérifier qu'il s'agit bien d'une promesse d'embauche et non d'une offre de contrat de travail.

- **Cas des salariés qui travaillent sur une base de 39 heures.**

La base de temps de travail est 35h, la prise en charge se fait sur cette base.

Exemple :

Un employeur décide de faire chômer son salarié deux jours par semaine. Son contrat de travail prévoit un temps de travail hebdomadaire de 39 heures :

- $39h / 5 \text{ jours} = 7.8 \text{ heures par jour}$
- Lundi, mardi, mercredi, travaillés = $7.8 \text{ heures} * 3 \text{ jours} = 23.4 \text{ heures travaillées}$
- $35 \text{ heures légales} - 23.4 \text{ heures travaillées} = \mathbf{11.6 \text{ heures indemnisables au titre de l'activité partielle}}$
- Vous inscrirez donc dans la demande d'indemnisation :
 - 23.4 heures travaillées ;
 - 11.6 heures chômées.

- **Cas des salariés placés en position d'activité partielle dans les secteurs soumis aux régimes d'équivalence**

Les heures d'équivalence rémunérées sont prises en compte dans le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

Qui paie quoi ?

L'indemnisation des salariés

Tant que vous n'avez pas la réponse positive de la DIRECCTE, vous devez continuer à payer vos salariés normalement (cf. les crédits possibles en cas de trésorerie fragile).

Le contrat de travail étant suspendu, vous versez à vos salariés une indemnité compensatrice à la place de leur salaire. Dans les faits, cela ne change rien, vous les payez !

En revanche, quelle que soit le pourcentage de chômage partiel et quel que soit l'effectif de l'entreprise, vous devez leur verser une indemnité **d'au moins 70% de la rémunération antérieure brute avant prélèvement à la source** (telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés), soit environ 84 % du salaire net. Ce pourcentage :

- **Peut** être augmenté : vous pouvez payer 100% du salaire habituel de votre salarié.
- **Doit** être augmenté si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit.
- **Doit** être augmenté à **100%** en cas de formation pendant l'activité partielle.

L'indemnisation de l'employeur

C'est donc l'employeur qui paie l'indemnité aux salariés et, en contrepartie des indemnités versées aux salariés, l'employeur bénéficie d'une allocation **proportionnelle à la rémunération des salariés placés en activité partielle** et cofinancée par l'Etat et l'Unedic.

Schématiquement :

- Votre salarié touche normalement 1000 € nets de salaire par mois, vous souhaitez qu'il maintienne son salaire pendant la période de chômage partiel,
- Vous avez fait votre demande de chômage partiel mais vous n'avez pas encore la réponse,
- A la date à laquelle vous payez les salaires habituellement, vous payez votre salarié 1 000€,
- Ensuite, une fois que vous aurez reçu l'accord, l'Etat et l'Unedic vous verse une indemnité de 1000€.

Attention toutefois, cette allocation est au moins égale au SMIC (plancher horaire de 8,03 €) et est plafonnée à 70% de 4,5 SMIC (soit 6 927€ bruts mensuels).

Exemple n° 1 (sans reste à charge) :

Un salarié gagne 30,45 euros bruts de l'heure (3 SMIC brut) pour un contrat de 20 heures hebdomadaire.

L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant une semaine.

70% de 30,45 est égal à 21,31 euros.

L'activité partielle prend en compte le volume horaire non travaillé dans la limite de 35h par semaine ou du volume horaire contractuel. 20 heures seront donc comptabilisées pour le calcul de l'allocation.

L'employeur recevra de l'Etat / Unedic une allocation de : **21,31 x 20 = 426,2 euros.**

L'employeur devra verser au salarié une indemnité équivalente. Il n'aura aucun reste à charge.

Exemple n° 2 (avec reste à charge) :

Un salarié gagne 50,75 euros bruts de l'heure (5 SMIC brut) pour un contrat de 35 heures hebdomadaire.

L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant deux semaines.

70% de 50,75 est égal à 35,52 euros.

Le résultat est supérieur à 31,98 euros (représentant 70% de 4,5 smic horaire brut).

L'activité partielle prend en compte le volume horaire non travaillé dans la limite de 35h par semaine ou du volume horaire contractuel. 70 heures seront donc comptabilisées pour le calcul de l'allocation.

L'employeur recevra de l'Etat / Unedic une allocation de : **31,98 x 35 x 2 = 2238,6 euros.**

L'employeur devra verser au salarié une indemnité de : **35,52 x 35 x 2 = 2 486,4 euros.**

Il restera à la charge de l'employeur : **2486,4 – 2238,6 = 247,8 euros.**

Le plancher horaire de 8,03€ ne s'applique pas aux salariés suivants :

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

Pour ces salariés, le montant de l'allocation versée à l'employeur correspond au montant de l'indemnité horaire perçue par le salarié. Le plancher de 8,03€ ne s'applique pas aux apprentis et aux salariés en contrat de professionnalisation.

Le reste à charge pour l'entreprise est donc nul pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 4,5 SMIC.

Le simulateur de calcul sera prochainement mis à jour sur le site du ministère du Travail

: www.simulateurap.emploi.gouv.fr/

Les congés payés, jours fériés et jours de RTT ne sont pas éligibles à l'activité partielle. De fait, il vous revient de les rémunérer à taux plein. Si l'employeur demande une indemnisation pour des heures pendant lesquelles les salariés travaillaient ou étaient en congés payés/JRTT, il encourt les sanctions prévues en cas de travail illégal :

- reversement des aides perçues au titre des heures indûment perçues par l'employeur ;
- interdiction de bénéficier pendant 5 ans d'aides publiques ;
- sanctions pénales.

Donc, quoi qu'il arrive, vous devez continuer à payer vos salariés :

- Normalement, si vous n'avez pas encore reçu d'accord de la DIRECCTE pour le chômage partiel
- Au moins à 70% si vous avez reçu l'accord.

Existe-t-il un délai de carence ?

Non, l'activité partielle peut être mobilisée dès la 1ère heure dite « chômée ».

Le chômage partiel peut-il être sur 100% du temps ?

En cas d'activité partielle, les salariés subissent une perte de salaire imputable :

- soit à la fermeture temporaire de l'établissement (ou d'une partie de l'établissement) ;
- soit à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail.

Le salarié peut donc être placé en activité partielle pour la totalité de son temps de travail (en cas de fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement).

Comment ça marche ? Déclarer l'activité partielle

La procédure est dématérialisée : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

En raison des retards du côté de l'administration, vous avez désormais jusqu'à 30 jours à compter du jour où vous avez placé vos salariés en activité partielle, pour déposer sa demande en ligne, avec effet rétroactif.

1. La création de votre compte en ligne

En quelques clics, vous pouvez créer votre compte et déposer votre demande d'autorisation préalable en précisant le motif de « **Autres circonstances exceptionnelles** » puis, sous motif « **coronavirus** ». Pour cela, vous pouvez consulter l'encadré en fin de questionnaire qui présente, pas à pas, les démarches à effectuer en ligne sur le site.

Lors de la création du compte, vous devrez renseigner les informations suivantes :

- La dénomination de l'entreprise et le SIRET (**ATTENTION : il est impératif que le n° soit correctement renseigné. En cas d'erreur, le compte ne pourra pas être créé**) ;
- son adresse (libellé de la voie, code postal, ville) ;
- son adresse électronique (**ATTENTION : cette adresse sera votre point d'entrée avec l'administration en cas d'erreur de saisie, vous ne pourrez pas recevoir les notifications de décisions**) ;
- son numéro de téléphone fixe ;

- les coordonnées de la personne à contacter (nom, prénom, adresse électronique et numéro de téléphone fixe) : elle sera destinataire de l'ensemble des décisions relatives à vos démarches ;
- l'effectif concerné par l'activité partielle et le volume d'heures prévisionnel demandé pour la période ;
- un RIB indiquant les 8 premiers caractères du BIC ;

Votre vigilance est appelée sur la conformité de votre adresse mél et vous êtes invité.e à contrôler vos SPAMS dans l'éventualité où les courriels envoyés *via* la plateforme y soient stockés.

Si vous avez plusieurs établissements ou plusieurs entreprises (via une holding par exemple), il faut déposer une demande par établissement / entreprise concerné.

Une entreprise multi-établissements pourra faire ses demandes en une seule fois : l'application informatique permettant le dépôt des demandes sera paramétrée dans le courant du mois d'avril 2020 pour permettre le téléchargement de l'ensemble des données requises en une seule fois par un utilisateur.

Un même utilisateur peut actuellement télécharger les données pour plusieurs établissements, dans la limite de 200 SIRET par compte et 1000 lignes par fichiers.

2. La demande d'autorisation préalable et sa motivation : étape indispensable avant la mise en œuvre de l'activité partielle.

La demande comporte 5 onglets qu'il faut renseigner intégralement pour pouvoir adresser la demande à l'administration :

- 1 - informations établissement. Et notamment,
 - o la date de la journée de solidarité : si vous n'avez pas cette information, mentionnez une date fictive (ex : 1er janvier)
 - o les informations sur l'organisme paritaire (OPCO) : information non bloquante si pas disponible
- 2 - motifs et mesures ;
 - o le demandeur :
 - coche le motif « autres circonstances exceptionnelles », et mentionne en circonstances « *coronavirus* » en spécifiant les raisons ayant conduits à l'arrêt temporaire de son activité ;
 - précise l'ampleur des difficultés au moment de la demande (approvisionnement difficile ou impossible, difficultés d'accès...) ;
 - et l'impact sur l'emploi (arrêt complet pour l'ensemble du personnel, pour une partie des activités, etc.) ;
 - o description de la sous-activité : cocher « suspension d'activité » si les salariés ne travaillent plus (soit 151,67h chômées par mois), et « réduction d'activité » s'ils peuvent travailler en partie sur la période considérée.

Il faut absolument faire apparaître la circonstance « *coronavirus* » dans votre demande.

- 3 - informations activité partielle et notamment :
 - o la date de début doit correspondre au premier jour d'arrêt d'activité des salariés ;
 - o si l'entreprise maîtrise la date de reprise elle indique la durée prévisionnelle et calcule le nombre d'heures par salarié ;
 - o si l'entreprise ne dispose pas de visibilité, elle fait une demande jusqu'au 30 juin 2020 : en cas de reprise préalable une simple information à la DIRECCTE suffira pour interrompre la prise en charge.
 - o le nombre d'heures de chômage par salarié pourra varier en fonction de leur activité (ex : services techniques au travail / services administratifs ou commerciaux à l'arrêt).
 - o Le nombre d'heures doit être calculé au plus juste selon la situation et sur la base ETP

Nota : la DIRECCTE va vérifier la cohérence des informations fournies. Si le nombre d'heures semble fortement sous-estimé, elle pourra invalider pour permettre une correction. Afin d'éviter un travail inutile pour chacun, il est conseillé aux entreprises qui ont des cas particuliers (CDD s'arrêtant avant l'échéance de la demande, temps partiels, évolution du chômage connue sur la période...) de le préciser dans un document explicatif joint dans l'espace documentaire.

- 4 - récapitulatif
- 5 - espace documentaire qui permet de joindre à la demande toutes les pièces demandées par l'administration (information des salariés, explicatifs sur la situation...).

Une fois complétée, il faut cliquer sur « Envoyer » afin de la transmettre à la DIRECCTE. Si vous cliquez uniquement sur « Enregistrer » sans cliquer sur « Envoyer », votre demande d'activité partielle ne sera pas transmise à la DIRECCTE.

3. La saisie d'une demande d'indemnisation

Une fois votre compte créé, vos identifiants reçus et la demande d'autorisation envoyée,

- allez sur l'extranet activité partielle <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>
- cliquez sur « Créer une DI » dans le menu « Demande d'indemnisation ».

S'il existe au moins une demande d'indemnisation, vous pouvez sélectionner l'onglet « Création d'une nouvelle demande d'indemnisation » sur l'écran de « Saisie/modification » d'une demande d'indemnisation.

Un code alphanumérique est nécessaire afin de créer toute demande d'indemnisation. Il permet de confirmer à l'administration que la demande d'indemnisation est bien rattachée à une décision d'autorisation signée et sécurise comptablement et informatiquement toute la démarche.

Il est impératif qu'il soit correctement renseigné. **Il se trouve dans la notification de la décision d'autorisation visée par l'administration et reçu électroniquement par l'entreprise.**

La demande d'indemnisation doit impérativement comprendre :

- les noms et prénoms des salariés concernés ;
- le numéro de sécurité sociale des salariés ;
- la forme d'aménagement du temps de travail à laquelle ils sont soumis (pour le cas normal à 35h/semaine, cliquer le cas 1) ;
- le nombre d'heures prévu au contrat ;
- le nombre d'heures travaillées ;
- le nombre d'heures chômées pour chacune des périodes.

Il est conseillé d'envoyer la demande d'indemnisation dès le matin du premier jour du mois afin de garantir le délai le plus court.

Pour votre **demande d'indemnisation**, vous pouvez être amené à fournir par voie dématérialisée les bulletins de paie de vos salariés faisant clairement apparaître le nombre d'heures non travaillées.

L'extranet calcule automatiquement les heures à indemniser en fonction des modes de calculs prévus pour chaque mode d'aménagement du temps de travail.

4. La décision

Les Direccte répondent sous 48 h. L'absence de réponse sous 48 h vaut décision d'accord.

Cette décision ouvre le droit à l'application du régime légal de l'activité partielle.

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois. Cette autorisation peut être renouvelée.

5. L'indemnisation

Pendant la période d'activité partielle :

- l'employeur reçoit de l'Agence de services et de paiement (ASP) une allocation équivalente à une part de la rémunération horaire du salarié placé en activité partielle ;
- le salarié reçoit de son employeur une indemnité d'activité partielle, en lieu et place de son salaire pour la période durant laquelle il est placé en activité partielle.

Pour plus d'informations : se reporter aux informations en page 27 du présent document.

Nota : une décision d'autorisation ne vaut pas indemnisation : seules les heures non travaillées seront indemnisées.

NB : C'est l'Agence de Service des Paiement qui ouvre les accès à la plateforme or, elle est saturée <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/> est consciente de ces problèmes d'accès et y travaille. En plus du code, j'ai lu qu'il faut l'habilitation que vous allez recevoir.

Soyez patient, Il est inutile de redemander la création du compte qui a été prise en compte afin de ne pas saturer davantage la plateforme

La DIRECCTE ne gère pas les attributions d'identifiants, d'ouverture et de gestion des droits sur le portail Activité Partielle, c'est l'agence de service des paiements au 0 800 705 800. Je vous conseille de privilégier leur messagerie contact-ap@asp-public.fr.

Activité partielle et formation

Un salarié peut suivre une formation en cas d'activité partielle pour les formations suivantes :

- une formation permettant, quel que soit le statut du collaborateur, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :
 - 1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (accessible ici : <https://certificationprofessionnelle.fr/>) ;
 - 2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - 3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.
- Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle :
 - 1° Les actions de formation ;
 - 2° Les bilans de compétences ;
 - 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience,
 - 4° Les actions de formation par apprentissage.

Les actions de formation éligibles peuvent se dérouler à distance.

Comment ça marche ? La fiche de paie des salariés en chômage partiel

Comment rédiger les fiches de paie des salariés pour être sûr que ce justificatif soit conforme à la demande d'aide ?

Il faut bien préciser les termes « Activité partielle » sur les bulletins de salaire ou sur tout document permettant à la fois d'informer les salariés et de fournir un document justificatif en cas de contrôle. Il est demandé de préciser les jours non travaillés au titre de l'activité partielle.

Le bulletin de paie doit préciser :

- le nombre d'heures indemnisées,
- les taux appliqués pour le calcul de l'indemnité versée au salarié,
- les sommes versées au titre de l'activité partielle.

Un délai de 12 mois à compter du 26 mars 2020 est accordé pour laisser le temps aux entreprises de s'adapter.

Si les payes sont déjà traitées, les heures chômées pourront-elles être régularisées sur le mois suivant ?

Un rappel de mention « Activité partielle » pourra être indiqué sur le bulletin de paie du mois suivant.

Comment ça marche ? Les justifications et le contrôle

Le contrôle peut se faire sur la base des fiches de paie. Il est justifié au cas où que le salarié ne répondait pas aux dispositions de l'article L. 3121-1 du Code du travail (définition du temps de travail effectif).

Toute fraude à l'activité partielle est susceptible d'entraîner des sanctions administratives telles que prévues aux articles L. 8272-1 et suivants et D. 8272-1 du Code du travail.

Il **faudra argumenter solidement** votre demande et les raisons qui vous ont conduit à cesser votre activité comme par exemple :

- Circulation de vos équipes dans les véhicules ne pouvant respecter les distances de sécurité pour accéder aux chantiers
- salariés sans permis de conduire
- nécessité de travailler sur certains chantiers en proximité immédiate avec d'autres personnes
- bases de vie ne permettant pas de respecter les règles sanitaires minimales
- réunion de chantier impératives nécessitant la réunion de nombreuses personnes
- interdiction de prêt d'outil impossible
- repas dans des locaux distincts impossible
- promiscuité du travail
- annulation de commandes
- fermeture des grossistes qui sont en incapacité d'organiser des « drive »
- refus de clients quant à la présence des salariés de votre entreprise dans leur locaux ou domicile
- etc

En tout état de cause, l'activité professionnelle/les fonctions des salariés doivent être impactées par la ou les difficultés soulevées par l'employeur justifiant le recours à l'activité partielle.

Concernant les difficultés d'approvisionnement (notamment pour le BTP avec la réouverture des marchands de matériaux), si vous rencontrez des ruptures d'approvisionnement, il faudra fournir des justificatifs (mails, attestation maître ouvrage fermé etc...)

Dans tous les cas, nous vous conseillons d'obtenir des justificatifs écrits (mails, attestation etc..) pour justifier de votre baisse d'activité !

Comment ça marche ? Pour les entreprises avec un CSE

Les employeurs d'au moins 50 salariés doivent consulter le comité social et économique (CSE) pour avis préalable à la demande d'activité partielle. Cet avis porte :

- les motifs de recours à l'activité partielle ;
- les catégories professionnelles et les activités concernées ;
- le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire ;
- les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur.

Pour les motifs « sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel » et « autre circonstance de caractère exceptionnel » : si le CSE n'a pas pu être réuni, l'avis rendu par le CSE, qui doit en principe intervenir préalablement au recours à l'activité partielle, peut désormais intervenir après le placement des salariés en activité partielle et être adressé dans un délai de 2 mois à compter de la demande d'activité partielle.