FAQ – COVID 19

Vous avez été nombreux à nous interroger sur les différentes mesures à mettre en place, notamment sur le dispositif d'activité partielle.

Nous souhaitons partager avec vous tous l'ensemble de ces questions-réponses.

A noter qu'aucun décret n'est paru à ce jour pour mettre en œuvre les diverses annonces du gouvernement. Il existe donc encore aujourd'hui certaines incertitudes, mais nous ne manquerons pas de vous apporter des précisions dès que nous en aurons.

PREALABLEMENT A LA DEMANDE D'ACTIVITE PARTIELLE

- ## Dois-je consulter le CSE avant de demander à bénéficier du dispositif d'activité partielle ?

Dans les dispositions légales antérieures, la société devait consulter le CE ou à défaut les DP. Cependant cette disposition a été abrogée.

La consultation demeure obligatoire en cas de CSE de plus de 50 salariés dès lors que la mesure intéresse la marche générale de l'entreprise.

Il convient également de vérifier les dispositions de votre convention collective. Sous Syntec, un accord du 16 octobre 2013 vise la consultation du CE ou des DP. Les dispositions légales relatives à la consultation ayant été depuis abrogées, il existe une incertitude sur l'obligation de consulter. Dans le doute, nous recommandons de procéder à leur consultation.

Le projet de décret dont nous avons eu connaissance prévoit que si la consultation du CSE n'a pu avoir lieu avant la demande, l'avis devra être transmis dans les 2 mois.

- ## Dois-je informer mes salariés ? Dois-je requérir leur accord ?

Il n'existe pas d'obligation légale d'informer vos salariés, sauf lorsque la convention collective le prévoit.

A ce titre, Syntec prévoit que l'employeur doit informer individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation…).

Pour les salariés protégés, notamment les membres du CSE, l'activité partielle ne peut leur être imposée et vous devez recueillir leur accord avant toute mise en place.

Au vu de la situation et de l'impact pour les salariés, nous vous cependant recommandons de les informer, par exemple en envoyant un mail expliquant l'impact économique de la pandémie sur votre activité.

- ## Est-ce que je peux stopper toute activité avant d'avoir eu l'autorisation ?

Bien qu'aucune disposition ne permette à ce jour d'engager l'activité partielle sans autorisation, compte tenu des difficultés actuelles de connexion, **le ministère du travail a annoncé que les demandes pouvaient être faites a posteriori et avec un retard de 30 jours. Les salariés peuvent ainsi être placés en activité partielle dès maintenant et la prise en charge sera rétroactive.** En effet, le site internet sur lequel déposer la demande est actuellement très sollicité et connait des ralentissements.

QUI EST CONCERNE PAR L'ACTIVITE PARTIELLE ?

- **J'ai cru comprendre que les salariés au forfait en heures sur l'année ou en forfait annuel en jours ne pouvait pas bénéficier de l'activité partielle ?**

Les salariés au forfait en heures ou en jours sur l'année sont exclus du champ d'application de l'activité partielle en cas de réduction d'horaire **mais pas en cas de fermeture de tout ou partie d'établissement.**

Ainsi, dès qu'un établissement est fermé, pour une durée minimale d'une demi-journée, ces deux catégories de salariés sont éligibles au bénéfice de l'activité.

Il faut entendre par fermeture d'établissement, l'arrêt total de l'activité :
- d'un établissement ou d'une partie d'établissement,
- d'une unité de production,
- d'un service,
- d'un atelier,
- d'une équipe chargée de la réalisation d'un projet, notamment en matière de prestations intellectuelles.

Ces dispositions s'appliquent dès lors que la fermeture concerne une demi-journée.

Cela signifie que tous les salariés devront être concernés de la même manière par la fermeture. Par exemple, tout le service devra travailler à 30% et il ne sera pas possible d'avoir certains salariés à 30%, d'autres à 50% et d'autres à 100%.

Lorsque la durée du travail du salarié est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, est prise en compte la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement.

Une journée entière de fermeture est égale à 7 heures chômées.

Une demi-journée chômée est égale à 3 heures et 30 minutes.

Formule de calcul pour une journée entière de fermeture :

Nombre de jours de fermeture × 7 heures

EXEMPLE 1

Un salarié voit son établissement fermé deux journées par semaine pendant 4 semaines soit (2 j × 4 s) = 8 journées de fermeture complète.

***Formule** :*

Nombre de jours de fermeture × 7 heures, soit nombre d'heures à indemniser : 8 j × 7 h = 56 heures à indemniser.

Formule de calcul pour une demi-journée de fermeture :

Nombre de jours de fermeture × 3 heures et 30 minutes

EXEMPLE 2

Un salarié voit son établissement fermé deux journées et demie.

***Formule** :*

Nombre de jours de fermeture × 7 heures et nombre de demi-journées de fermeture × 3 heures et 30 minutes, soit nombre d'heures à indemniser : (2 j × 7 h) + (3 h et 30 mn) = 17 heures et 30 minutes à indemniser.

Le projet de décret dont nous avons eu connaissance prévoit que cette disposition serait supprimée ce qui permettra plus de flexibilité. En effet, au sein du service, il sera possible d'avoir certains salariés à 30%, d'autres à 50% et d'autres à 100%.

- ## Est-ce que l'activité partielle s'applique aux stagiaires ?

Les stagiaires n'étant pas salariés, ils ne peuvent pas bénéficier du dispositif d'activité partielle.

Il est cependant possible de recourir au télétravail pour les stagiaires dans ces circonstances.

- **Est-ce que l'activité partielle s'applique aux contrats de professionnalisation et aux contrats d'apprentissage ?**

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'allocation d'activité partielle versée par l'État ne peut pas être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur.

Il convient par ailleurs d'opérer une distinction entre la période de formation où le recours à l'activité partielle n'est pas autorisé et la période d'acquisition de compétences par l'exercice d'une ou plusieurs missions au sein de l'entreprise. Dans ce dernier cas, le recours à l'activité partielle peut être autorisé.

- **Est-ce que l'activité partielle s'applique aux CDD ?**

Oui, comme à tout autre salarié.

- **Est-ce que l'activité partielle s'applique à mes salariés en forfait 38H30 ?**

L'activité partielle s'applique aux salariés en forfait 38h30 (modalité 2 de Syntec) qui acquièrent des jours de repos pour les heures réalisés au-delà de 35h. Toutefois, sera prise en compte une durée du travail de 35h pour calculer le nombre d'heures indemnisables.

Exemple : Sur une semaine, le salarié travaille 15 h compte tenu de l'activité partielle.

Nombre d'heures indemnisables : 35 h – 15 h = 20 h.

Le salarié n'ayant pas travaillé plus de 35 h sur la semaine, il n'acquiert pas de jours de repos sur cette semaine.

- **Est-ce que l'activité partielle s'applique aux nouveaux entrants ?**

Oui, comme à tout autre salarié. En cas de fermeture d'établissement ou de service, la période d'activité partielle constitue une période de suspension du contrat de travail. En conséquence, la période d'essai est également suspendue et reprendra lorsque l'activité redémarrera. La fin de l'essai sera reportée du nombre de jours non travaillés.

- **Si je romps la période d'essai maintenant, est-ce que le délai de prévenance est compatible avec l'activité partielle ?**

Si on raisonne par analogie avec le préavis, le salarié en délai de prévenance ne devrait pas pouvoir bénéficier de l'activité partielle.

- **Est-il possible de mettre en œuvre le dispositif d'activité partielle s'agissant d'un salarié qui est en procédure de rupture conventionnelle ?**

La signature d'une rupture conventionnelle ne s'oppose pas à la mise en activité partielle. En revanche, l'homologation par la DIRECCTE de la rupture conventionnelle mettra un terme à la situation d'activité partielle.

- **Quelle est l'articulation entre l'activité partielle et la prise de congés payés ?**

Les salariés qui sont en situation de suspension de contrat de travail ne peuvent pas être positionnés en activité partielle. Vous ne pourrez donc pas solliciter d'indemnisation au titre de l'activité partielle pour les périodes de suspension du contrat de travail telles que les congés payés.

- **Quelle est l'articulation entre l'activité partielle et les arrêts de travail pour maladie / pour garder son enfant ?**

Les salariés qui sont en situation de suspension de contrat de travail ne peuvent pas être positionnés en activité partielle. Vous ne pourrez donc pas solliciter d'indemnisation au titre de l'activité partielle pour les périodes de suspension du contrat telles que les arrêts de travail.

- **Une fois les congés ou l'arrêt de travail terminés, les salariés passent-ils automatiquement en activité partielle ?**

A notre sens, il est plus prudent de lister dès la demande d'activité partielle tous les salariés qui seront à court/moyen/long terme concernés par l'activité partielle, même si leur contrat est suspendu au jour de la demande ou s'ils ne doivent pas en bénéficier tout de suite. Il ainsi sera possible de solliciter le versement de l'allocation dès que ces derniers pourront en bénéficier.

- **Est-ce qu'on peut mettre en chômage partiel uniquement les commerciaux ?**

Oui, il est possible de placer en activité partielle uniquement un ou plusieurs services déterminés.

- **Peut-on prévoir que seulement certaines personnes sont concernées par l'activité partielle, et que certains travaillent, d'autres ne travaillent pas du tout ?**

L'activité partielle consiste :

- en une fermeture temporaire de l'établissement ou d'un service (dans ce cas, tout le service doit être concerné),
- ou en une diminution de la durée du travail des salariés.

S’il est possible de prévoir un traitement distinct pour des salariés d'une même équipe / d'un même service, il ne sera pas possible d’avoir des salariés qui ne travaillent pas du tout et d’autres qui travaillent à 30% ou 100%. En effet, en cas d’absence de travail, c’est tout le service qui devra être concerné.

En revanche, en cas de réduction d’horaires, il peut y avoir des différences entre salariés avec certains qui travaillent plus que d’autres.

- **Si je ferme tout un service, dois-je aussi mettre en activité partielle le manager (exemple : équipe commerciale, dois-je mettre le directeur commercial en activité partielle ?)**

A notre sens, en cas de fermeture d'un service, tout le service doit être concerné, manager compris.

- **Si des contrats sont suspendus (congés ou arrêt de travail), comment faire pour remplir la condition de fermer tout le service ou tout l’établissement ?**

A notre sens, cela ne devrait pas avoir d’incidence. Car dans tous les cas, tous les contrats de travail de l’établissement/service seront suspendus et les salariés seront également en activité partielle à l’issue de leurs congés/arrêt, donc on pourra considérer que la condition est remplie.

LA DEMANDE D'ACTIVITE PARTIELLE EN PRATIQUE

- **Est-ce que je dois prouver l'impact économique, ou juste l'expliquer ?**

A priori, il n'y a pas de preuves matérielles à apporter. Il faut uniquement expliquer l'impact du Covid-19 sur votre activité.

- **Est-ce qu'une fois l'autorisation d'activité partielle obtenue, je peux en adapter la durée ?**

En faisant votre demande, vous devez demander une autorisation pour l'ensemble des heures d'activité partielle que vous envisagez pour vos salariés. Une fois la demande autorisée, vous solliciterez une indemnisation pour l'ensemble des heures réellement effectuées (dans la limite du nombre d'heures autorisées). Le dispositif est donc très souple et s'adapte à vos contraintes.

En outre, la demande doit faire état d'une durée prévisible. En cas de doute, il est recommandé de solliciter la durée maximale de 6 mois.

Une fois l'autorisation obtenue pour 6 mois, vous serez libre de la date à laquelle vous commencez à solliciter l'indemnisation, mais également de stopper à tout moment le mécanisme. De même, vous pourrez faire varier les demandes d'indemnisation de mois en mois.

Le projet de décret dont nous avons eu connaissance prévoit que la durée maximale sera portée à 12 mois.

- **Quel est le régime social de l'indemnité versée aux salariés placés en activité partielle ?**

L'indemnité n'est pas une rémunération soumise à cotisations sociales. Seule la CSG-CRDS sera prélevée. Nous vous invitons cependant à vous reprocher de votre cabinet comptable pour plus de précisions.

- **En pratique, comment sont versées les allocations ? Par quels moyens déclarer, est-ce que tout passe par le site où tu fais la demande ?**

Après validation de la demande, vous devrez renseigner mensuellement sur le site https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/ les relevés de temps pour chacun des salariés concernés par le chômage partiel.

- **Quid pour les salariés qui ont une rémunération variable ?**

L'indemnité est calculée sur la même base de calcul que les congés payés, la rémunération variable contractuelle (ex : commission des commerciaux) est donc prise en compte, mais sont exclues les primes exceptionnelles.

Il est possible de se référer ici pour avoir des indications selon le type de rémunération dont il est question : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33359

En tout état de cause, nous vous recommandons de vous rapprocher de votre cabinet comptable afin d'obtenir une estimation plus précise.

- **Quid des salariés qui travaillent quand même au-delà de l'activité partielle déclarée sans être rémunérés plus par la société ?**

Il s'agit d'une fraude et vous pourriez avoir à rembourser l'allocation perçue. En outre, les salariés pourraient également solliciter un rappel de salaire.

- **Existe-t-il des limites minimales ou maximales au caractère partiel du travail ?**

Aucune limite minimale. Vous pouvez par exemple descendre à 2h par semaine. Il n'y a pas de limite maximale, mais le principe étant une réduction de la durée du travail, ça sera forcément moins de 35 heures.

- **L'indemnité est-elle supérieure sous la convention collective Syntec ?**

En effet, pour les sociétés relevant de la **convention collective Syntec**, **l'indemnité compensatrice versée en cas d'activité partielle est supérieure à l'indemnité prévue légalement** et son montant varie comme suit :

Rémunération mensuelle	Indemnisation garantie (allocation légale comprise), dans la limite de 100% de la rémunération nette du salarié
< 2000 €	95% de la rémunération brute
Entre 2 000 € et 3 428 €	80% de la rémunération brute
> 3428 €	75% de la rémunération brute

AUTRES QUESTIONS

- **Mon salarié est parent d'un enfant dont l'école ferme et il ne pourra pas télétravailler . Que faire ?**

Dans ce cas, il pourra faire la demande d'un arrêt de travail pour garder son enfant, et bénéficier d'une indemnisation au titre des indemnités de sécurité sociale, sans délai de carence. Toutefois, seul un des deux parents uniquement pourra en bénéficier. L'indemnité complémentaire due par l'employeur en cas d'arrêt de travail s'applique également sans jours de carence.

La démarche à réaliser est expliquée ici : https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13890

- **Mais il est posé une condition pour cet arrêt de travail : "*L'entreprise ne doit pas pouvoir mettre l'employé en télétravail (l'arrêt de travail doit être la seule solution possible sur cette période).*" Or si en principe ils peuvent télétravailler, en pratique avec 3 enfants à la maison, le télétravail ne nous semble pas envisageable…**

Il s'agit d'une simple déclaration sur l'honneur de l'employeur, qui indique que le télétravail n'est pas possible. A notre sens, bien que le poste soit éligible au télétravail, vous pouvez procéder à la déclaration inverse. En effet, vu les circonstances exceptionnelles et le nombre de demandes, le contrôle ne sera probablement pas très poussé sur ce sujet. Le risque est simplement de se voir refuser la demande.

- **Peut-on imposer la prise de congés payés ou de "RTT"/"jours de repos" aux salariés ?**

Le code du travail permet de déplacer des congés payés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir, compte tenu des circonstances exceptionnelles. Par contre si le salarié n'a pas posé de congés, vous ne pouvez pas les lui imposer, sauf à respecter un délai de prévenance d'un mois.

Cependant, sur les jours de congés de l'année N-1 qui restent non pris et dont le report a été autorisé, l'employeur doit s'assurer que ces congés soient pris. Vous pourrez ainsi utiliser cet argument pour imposer la prise de congés payés.

S'agissant des jours de RTT ou jours de repos : il faut se référer à l'accord (de branche ou d'entreprise) qui les a mis en place afin de voir s'il est possible pour l'employeur de les imposer.

- **Peut-on licencier en ce moment ?**

A ce stade, malgré des annonces du gouvernement, aucun texte n'a été publié. A priori, les licenciements peuvent être engagés.

En outre, selon notre compréhension, les annonces concerneraient uniquement les plans de licenciement économique collectifs.

- **Si mes salariés restent confinés chez eux, est-il possible de suspendre de façon temporaire le remboursement de 50% des frais des transports ainsi que les titres restaurant ?**

La situation étant très exceptionnelle, nous n'avons pas de recul ni de réponse claire sur ce sujet.

Cependant, à notre sens, le remboursement de 50% des transports ainsi que l'attribution de titres restaurants peuvent être suspendus durant cette période dès lors que les salariés n'auront d'autre choix que de se restaurer à leur domicile et ne seront plus en mesure de se déplacer.

- **Nous envisageons toutes les solutions dont le report des charges fiscales, avez-vous des précisions ?**

Pour les échéances de mars, de nouvelles mesures ont été annoncées en matière fiscale et sociale. Vous retrouverez les mesures et le mode d'emploi au lien suivant :

https://minefi.hosting.augure.com/Augure_Minefi/r/ContenuEnLigne/Download?id=AA250A5D-9FF3-4C32-AAE6-3F07C19C8739&filename=987%20bis%20CP-ACOSS%20DGFIP.pdf

Dans le cas où vous seriez intéressé par un échelonnement de vos charges fiscales, la mesure est gérée par votre SIE (Service des Impôts des Entreprises). Elle est expliquée sur le site dédié : https://www.impots.gouv.fr/portail/node/9751

Le formulaire simplifié à envoyer à votre SIE est disponible ici :

https://www.impots.gouv.fr/portail/files/media/1_metier/2_professionnel/EV/4_difficultes/440_situation_difficile/modele_demande_delai_paiement_ou_remise_impots_covid19.pdf

En cas de question plus spécifique, je vous invite à prendre contact directement avec votre Service des Impôts des Entreprises (SIE), dont les coordonnées disponibles via le lien internet suivant.

- **Avez-vous des précisions sur les charges sociales que nous pouvons décaler ? Quid de la mutuelle ?**

Dans le cas où vous seriez intéressé par un échelonnement de vos charges sociales, je vous invite à contacter votre centre URSSAF. Pour ce faire, vous pouvez appeler le 3957 et sélectionner le choix 3 « effectuer une demande de délai, de remise ou de remboursement », ou aller en ligne sur https://www.urssaf.fr/portail/home/votre-urssaf/urssaf-ile-de-france.html et utiliser le menu « Demande de délais ».

Les entreprises peuvent demander le décalage du paiement **de la totalité de leurs charges, y compris la part salariale**.

S'agissant de la mutuelle, il convient de vous rapprocher directement de l'organisme auprès duquel vous êtes affiliés.

- **En cas de fermeture d'établissement, devons-nous déconnecter toutes les solutions de communication à distance (ex : Slack). Que risquons-nous si les salariés travaillent quand même ?**

En principe, si vous fermez l'établissement, les salariés ne sont pas supposés travailler.

En cas de non-respect des engagements, l'administration peut procéder au recouvrement de tout ou partie des sommes versées pour tout ou partie de la période couverte par l'autorisation.

- **Sera-t-il possible de compenser le manque à gagner pour nos salariés ? Par exemple, pourrons-nous verser des primes exceptionnelles une fois que la situation sera rétablie ?**

Il sera tout à fait possible de verser des primes exceptionnelles si la situation économique de la société le permet, et nous l'espérons ☺.

KEEP CALM AND STAY HOME
BOLD EST LA POUR VOUS ACCOMPAGNER