

« Questions RH et Cadre légal »

Questions / réponses

Activité partielle, chômage partiel ou technique : c'est quoi ?

Ces trois termes représentent la même notion, c'est de la sémantique. Depuis la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, c'est le terme « activité partielle » qui a officiellement remplacé les expressions « chômage partiel » et « chômage technique ». C'est, en tout cas, celui qui est clairement défini dans l'article L5122-1 du Code du travail.

Quelle rémunération et quelle prise en charge pour un salarié en activité partielle ?

Le salarié en Activité Partielle perçoit 70% de son salaire brut, soit environ 84% du net. L'association sera remboursée à 100% jusqu'à 4.5 fois le SMIC.

Il est conseillé de prendre le temps de bien préparer vos bulletins de salaire.

Que le salarié soit en activité réduite (diminution de sa durée hebdomadaire de travail) ou en arrêt d'activité sur tout ou partie du mois (aucune heure n'est réalisée au cours de la semaine), l'employeur va déduire de la paie mensuelle les heures chômées. Seront ensuite ajoutées les heures dites d'Activité Partielle. Nous vous encourageons à la plus grande attention dans la présentation de vos bulletins de salaire. Ils seront à produire lors des contrôles de la DIRECCTE.

Dans le cas d'un maintien de salaire à 100% décidé par l'employeur, ce qui est le cas pour le mois de Mars dans bon nombre de MJC, le complément ne sera soumis à charges (exception CSG, CRDS).

La mise en activité partielle peut-elle être rétroactive ?

Le ministère du Travail a décidé d'accorder aux employeurs un délai de 30 jours pour déposer leur demande d'activité partielle, avec effet rétroactif.

Vous avez désormais jusqu'à 30 jours à compter du jour où vous avez placé vos salariés en activité partielle, pour déposer votre demande en ligne, avec effet rétroactif.

Vous devez d'abord vous enregistrer sur activitepartielle.gouv.fr afin d'obtenir vos codes ASP ainsi que l'habilitation, généralement 10 jours.

Ensuite et après l'enregistrement de votre demande préalable de mise en activité partielle, les services de l'État (Dirccte et ses Unités Départementales) vous répondent ensuite sous 48 h. L'absence de réponse sous 48 h vaut décision d'accord.

L'avis rendu par le comité social et économique (CSE), qui doit en principe intervenir préalablement au recours à l'activité partielle, pourra 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.

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois (au lieu de 6 mois) et 1000h maximum par salarié.

Ex. : Si vous sollicitez l'activité partielle le 15 juin 2020, l'autorisation peut vous être accordée jusqu'au 15 juin 2021.

[Nous vous conseillons vivement de faire votre déclaration sur une période allant jusqu'au 30 juin 2020.](#)

Tous les contrats sont-ils concernés ?

CDI, CDD, contrats atypiques...Qu'il s'agisse d'un CDD pour remplacement, d'un CDD d'accroissement, d'un CDD saisonnier, d'un CDD dit d'usage. Tous les contrats sont éligibles au dispositif de l'activité partielle.

Il semble que ce soit aussi le cas des CEE.

Attention, l'activité partielle étant une mesure collective, il faut donc garder une cohérence dans votre prise de décision et éviter le panachage (activité partielle / télétravail). Il faut prendre en compte les postes et non pas les personnes (sites d'activités, missions etc...).

Quelles heures décompter dans le cas des animateurs-techniciens de clubs ?

Il faut prendre en compte les « heures payées au contrat », qui comprennent la préparation. En cas d'inactivité totale, c'est cette durée qu'il faut décompter. En cas de maintien d'une partie en télétravail avec par exemples des clubs via Internet, il suffira de déclarer moins d'heures chômées.

Quel paramétrage des logiciels de paie ?

Devant les nombreuses modifications de la loi, la FRMJC encourage les structures à différer l'établissement des bulletins de paie. En effet, il n'y a aucune obligation de le faire sous 8 jours, et la DIRECCTE demandera une copie des bulletins lors de contrôles. L'important est d'abord d'assurer le paiement des salaires.

Le bulletin de paie se présentera de la manière suivante :

Salaire mensuel brut habituel (SB) - Retenue pour absence « activité partielle » (Ret) + Indemnisation légale de 70% uniquement sur les heures chômées (Ind) + Complément (éventuel par l'employeur) maintien du brut ou du net (Comp) = Brut mensuel

En conséquence :

- Le montant correspondant à SB - Ret sera entièrement soumis aux charges sociales habituelles ainsi qu'à la CSG et CRDS.
- L'indemnisation légale à 70% ne sera pas soumise à charges sociales mais éventuellement à la CSG et CRDS selon les dispositions légales
- Le maintien de salaire par l'employeur devrait être soumis uniquement à la CSG et CRDS.

Il est conseillé à l'employeur qui souhaite verser ce complément, de maintenir le salaire net plutôt que le salaire brut.

En effet, du fait de l'exonération de charges sur l'indemnité activité partielle, maintenir le salaire brut reviendrait à verser un salaire net supérieur au salaire habituel.

La réduction Fillon portera uniquement sur les heures effectuées, déduction faite des heures chômées.

La DSN est-elle reportée ?

Il n'y a pas d'information de report. A ce jour les structures doivent l'établir en l'état et prévoir une régularisation sur le mois suivant.

Qu'en est-il des congés pendant l'activité partielle notamment ? Peut-on poser des congés pendant la période d'Activité partielle ?

Les congés peuvent être maintenus et suspendent l'Activité Partielle. Le salarié perçoit alors 100% de sa rémunération.

Les congés peuvent être perdus si vous ne les avez pris et n'en avez jamais fait la demande avant le 31 mai 2020. L'employeur pourra déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir, compte tenu de circonstances exceptionnelles (article L. 3141-16 du code du travail). En revanche, l'employeur ne peut pas les imposer lorsque le salarié n'a pas posé de congés.

L'activité partielle n'a pas d'impact sur l'acquisition des droits à congés payés.

La FRMJC encourage ses salariés à poser et à faire poser des congés à leurs personnels. C'est nécessaire à deux titres : en terme de santé au travail, c'est la nécessité de « déconnecter » dans un contexte de télétravail ; et en terme opérationnel, pour être présent et prêt à gérer l'après-confinement, qui plus est à l'approche de l'été, de la rentrée à préparer et dans un contexte électoral !

Le télé travail est-il obligatoire ?

Le ministère a rappelé que pour les parents d'enfants de moins de 16 ans, « le télétravail est la solution la plus adaptée » et à privilégier si cela est possible.

C'est lorsque l'emploi ne permet pas le télétravail ou que le salarié ne bénéficie pas de solution de garde, ce dernier peut demander un arrêt de travail indemnisé, sans délai de carence et valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de l'enfant.

Comment le télétravail est-il encadré ?

L'employeur doit s'assurer que le salarié dispose du matériel professionnel nécessaire. La seule question « personnelle » ne peut porter que sur l'assurance que le salarié dispose d'une connexion internet.

A noter qu'il est possible de cumuler Activité partielle et télétravail en arrêtant une répartition horaire ou journalière.

Un salarié peut-il être en télétravail une partie de son temps et l'autre partie en activité partielle ?

L'activité partielle ne consiste pas forcément à stopper complètement l'activité du salarié. Il peut s'agir d'une réduction de son temps de travail et non pas une suspension complète de contrat.

Dans le cadre de cette réduction du temps de travail, seule une partie des heures sera chômée et fera l'objet de l'indemnisation prévue par les textes légaux et réglementaires. Les autres heures qui ne sont pas chômées seront réalisées dans le cadre du télétravail et payées normalement. Il appartient donc à l'employeur d'indiquer clairement au salarié la nouvelle durée hebdomadaire de travail avec la répartition des heures sur la semaine pour qu'il sache exactement sur quels créneaux horaires il est en télétravail.

L'employeur déclare alors uniquement les heures chômées à la Direccte.

Puis-je imposer le télétravail à mes salariés ?

Depuis le déclenchement du stade 3 de l'épidémie de coronavirus, se déplacer de son domicile à son lieu de travail n'est autorisé que si l'activité ou le déplacement professionnel ne peut pas être différé ou exercé à distance. Le télétravail doit être donc mis en place le plus largement possible.

Peut-on être déclaré en arrêt garde d'enfant de -16 ans en période d'Activité Partielle ? en télétravail ? en congés ?

En cas d'arrêt garde d'enfant, c'est l'attestation du salarié déclarant être le seul à y recourir qui fait foi. Il n'y a pas de jour de carence. Depuis le 1^{er} avril, la durée est étendue à 21 jours renouvelable. Lors de la saisie sur Ameli, un bordereau d'enregistrement apparaît, il n'y aura pas d'autre retour de la Caisse. Depuis peu, il faut attester que le salarié ne peut pas télétravailler.

Concernant la garde d'enfant et /ou l'Activité partielle la règle habituelle est la suivante : c'est la 1^{ère} cause de suspension du contrat de travail qui prévaut. Si la MJC a déjà suspendu totalement son activité ou le service du salarié (accueil jeunes par exemple) : l'arrêt de travail n'est pas envisageable compte tenu que le contrat de travail du salarié est déjà totalement suspendu et qu'il peut donc garder son enfant. Si le salarié est en arrêt de travail pour garde d'enfant avant la mise en activité partielle totale de son activité ou de la MJC dans sa totalité : il restera en arrêt de travail jusqu'à la fin de celui-ci. En revanche, à la fin de cet arrêt (initialement prévu au bout de 14 jours et aujourd'hui passé à 21 jours pour les nouvelles prolongations), dès lors que l'activité totale de la MJC ou du service du salarié est suspendue, le contrat de travail du salarié sera également totalement suspendu et il n'y aura plus d'arrêt de travail pour garde d'enfant.

Concernant la garde d'enfant et le télétravail, celle-ci ne peut prendre le pas sur le télétravail que dans le cas où le conjoint est réquisitionné. Dans tous les cas il s'agit de s'assurer des modalités de vérification, car toutes ces interprétations interviennent dans un cadre dérogatoire.

Concernant les congés déjà posés, la loi permet de les reporter à la fin de l'arrêt, avant le renouvellement. Mais là aussi il s'agit de faire preuve de bon sens.

Quel choix a fait la FRMJC concernant son personnel ?

La FRMJC a décidé de la mise en Activité Partielle à partir du 23 mars 2020 de tous les postes en animation, sauf exceptions au regard des missions, soit 10 personnes, avec l'accord du CSE. L'employeur se laisse la possibilité de resolliciter des animateurs sur des missions spécifiques (accueil des enfants de personnels soignants...)

Au 1^{er} avril, les postes en Direction et en coordination sont toujours en télétravail à 100%. L'évolution sera discutée lors d'un prochain Bureau.

Quelle activité sur site peut être maintenue dans le cadre d'un confinement ?

La question peut par exemple se poser dans le cadre des missions d'un Centre Social, d'une mission d'intérêt général (fabrication de masques par les FabLab), ou d'une réquisition (encadrement d'enfants des personnels soignants). Il convient de suivre les recommandations sanitaires disponibles sur le site du gouvernement <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>. Il faut avant tout un cadre sécurisant, notamment avec les collectivités publiques ou la CAF. Il faut également veiller à ce qu'il n'y ait pas d'arrêté préfectoral décidant de la fermeture de l'établissement.

Qu'est-ce que le dispositif global d'aide aux autoentrepreneurs ?

Il s'agit d'une aide mensuelle plafonnée à 1500€, qui peut être sollicitée dans le cas d'une perte de chiffre d'affaire de plus de 50%.

Néanmoins il peut être difficile pour les associations de chiffrer la perte. Il semble qu'un comparatif avec le même mois de l'année N-1 fasse sens.

Quelles autres aides ?

Un fonds de soutien aux associations est porté par le Conseil Régional et par le Conseil Départemental Haute-Garonne.

Références

- Article L.5122-1 du Code du travail
- <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/qparts/>

Conventions FNE-Formation <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/article/conventions-de-fne-formation>

Dispositif d'aide globale aux autoentrepreneurs <https://www.federation-auto-entrepreneur.fr/actualites/coronavirus-comprendre-impacts-activite-vos-chances-d-indemnisation>

Odile NASSAU - DIRECCTE 31 - inspectrice du travail

Fonds de soutien aux associations de Haute-Garonne : aide.assos@cd31.fr

Contact / Personnes ressources

Siège : Jean-Michel Giraudot, RRH FRMJC, giraudot@py.frmjc-occitanie.net, 05 62 26 38 37