

ACTUALITE - CONSEIL – ACCOMPAGNEMENT

Au regard de la situation sanitaire et des risques liés, de nombreuses entreprises ont décidé d'avoir recours au **Chômage Partiel**.

Pour certaines d'entre elles, le chômage partiel s'est imposé suite à une **décision gouvernementale**, pour d'autres, le chômage partiel est une conséquence directe et/ou indirecte des événements que nous subissons depuis plusieurs jours.

Une chose demeure certaine à ce stade, **personne n'était préparé à vivre cela à grande échelle**.

Compte tenu des flux d'informations reçus par les **DIRECCTE** en charge du traitement du Chômage Partiel, les procédures s'avèrent plus complexes que prévues, plus longues que l'ordinaire, malgré une volonté gouvernementale d'un traitement rapide des demandes.

Depuis plusieurs jours, toutes nos équipes se mobilisent à vos côtés afin de vous aider dans cette période difficile. **Les échéances approchent, et la préparation des bulletins de paie du mois de mars arrive à grand pas.**

Rappel des Dispositions liées au Chômage Partiel *(sous réserve de modifications liées aux Ordonnances à venir) :*

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est **suspendu** mais non rompu. Ainsi, pendant les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent pas être sur leur lieu de travail, à disposition de leur employeur et se conformer à ses directives.

Le contrat de travail étant suspendu, les salariés perçoivent **une indemnité compensatrice versée par leur employeur**. Cette indemnité doit correspondre au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute et peut être augmentée par l'employeur *(accord de l'entreprise ou application des dispositions de la convention collective)*. En cas de formation pendant l'activité partielle, cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure.

- ⇒ Réduction concertée de la durée du travail *(Après consultation du CSE le cas échéant)*. C'est à l'employeur de déterminer la baisse d'activité par catégorie objective de personnel *(attention à ne pas transformer l'activité partielle en sanction pour certains salariés. Par exemple, mise en place de l'activité partielle pour un salarié et pas pour un autre placé dans une situation de travail identique. Sauf circonstances réelles, les salariés doivent avoir une réduction identique de la durée de leur travail)*.
- ⇒ Limite de 1 000 heures par an et par salarié
- ⇒ Rémunération pour le salarié des heures chômage partiel à hauteur de 70% de son salaire habituel avec un plancher à hauteur du smic net
- ⇒ Versement par l'état à l'entreprise d'une indemnité compensatrice par heure d'activité partielle, plafonnée à 4.5 SMIC
- ⇒ Versement éventuel d'un complément de l'employeur pour atteindre les 70% (au-dessus de 4.5 SMIC), non remboursé par l'Etat

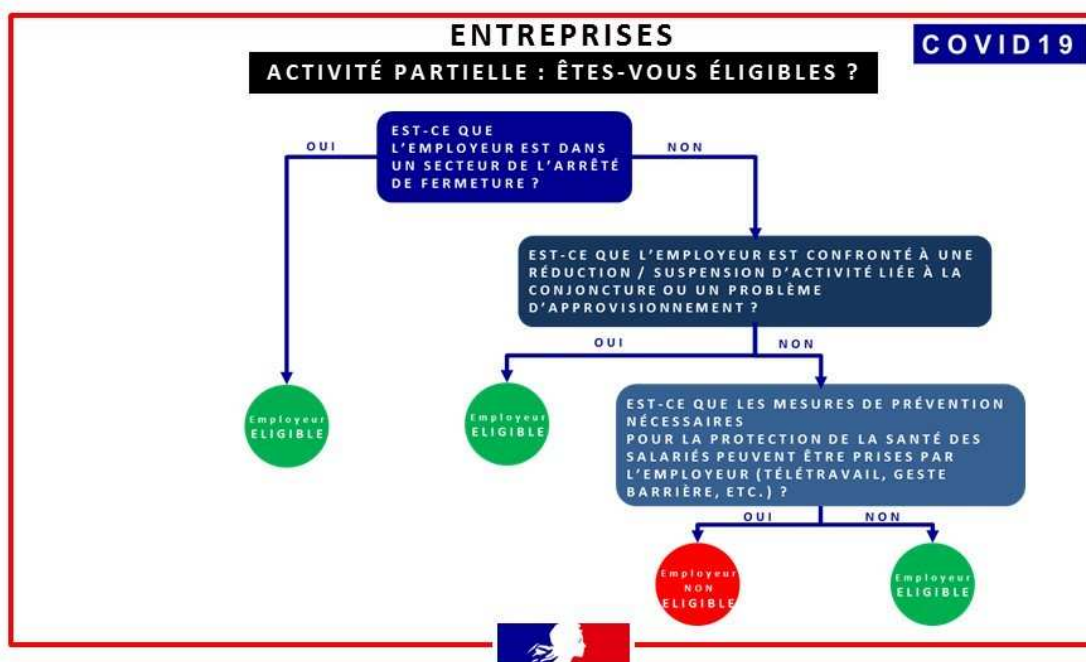
- ⇒ Les indemnités de l'état et de l'employeur sont **exonérées de charges sociales patronales**
- ⇒ L'employeur avance les indemnités aux salariés et se fait rembourser mensuellement par l'Etat **après avoir complété un état mensuel** (par exemple les indemnités avancées par l'employeur en mars lui seront remboursées courant avril).
- ⇒ La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul des congés payés.

Les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et la durée légale du travail (ou la durée collective ou celle prévue au contrat de travail si elle est inférieure).

Seules les heures chômées dans la limite de la durée légale du travail sont indemnisables.

Les heures supplémentaires accomplies en raison d'un horaire collectif supérieur à 35 heures ne doivent pas être payées au salaire initialement convenu. Ces heures n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation d'activité partielle de l'État à l'employeur.

Pour les salariés travaillant en forfait heures ou jours sur l'année, c'est la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement ou du service qui est prise en compte (dans la limite de 7 heures par jour ou 3h30 par demi-journée de fermeture).



→ **AU REGARD DU TRAITEMENT DES BULLETINS DE PAIE POUR LE MOIS DE MARS 2020, DEUX SITUATIONS SE PRESENTENT A NOUS.**

👉 **CAS 1 : ENTREPRISES FERMEES PAR DECISION ADMINISTRATIVE** (Exemple : Restaurant, café, etc... => Cf Arrêté du 15 mars 2020) **ET/OU ENTREPRISES AYANT OBTENUES UN ACCORD DE LA DIRECCTE SUR LA PRISE EN CHARGE DU CHOMAGE PARTIEL**

Le Cabinet peut gérer les paies dans les conditions habituelles et normales, en intégrant toutes les dispositions relatives au Chômage Partiel.

- ⇒ Intégration des heures chômées
- ⇒ Intégration des événements habituels (Prime, congés, absence, etc...)

👉 **CAS 2 : AUTRES ENTREPRISES** (Entreprises non concernées par les interdictions d'ouverture mais ayant une activité ralentie, pour lesquelles l'accord de la DIRECCTE est en cours de traitement, non validés)

Dans ce second cas, au regard de l'incertitude sur la validation de la demande de Chômage Partiel, nous pouvons distinguer deux possibilités.

→ **Vous souhaitez que le Cabinet attende l'accord de la DIRECCTE sur la validation de l'accès au dispositif du Chômage Partiel pour traiter les conséquences liées sur le bulletin de vos salariés.**

Avantages :

- Pas d'impact pour votre salarié (non pénalisé à ce stade sur l'application du Chômage Partiel. Le traitement sera réalisé et régularisé sur le bulletin d'avril)
- Sécurisation du traitement au niveau de l'entreprise car le traitement sera effectué après l'accord de la DIRECCTE
- Délai de traitement facilité pour les bulletins de paie

Inconvénients :

- Régularisation en avril des sommes avancées au profit de vos salariés
- Impact sur le NET A PAYER en avril 2020.
- Calcul des charges sociales (sous réserve du versement des charges sociales en avril 2020 en l'absence de mesure de report)

→ **Vous souhaitez que le Cabinet traite dès à présent les conséquences du Chômage partiel, AVANT validation par la DIRECCTE.**

Avantages :

- Impact au niveau des charges sociales dues.

Inconvénients :

- Délai de traitement plus long pour les bulletins de paie au regard de la masse d'information à gérer (absence, chômage partiel, indemnité garde enfants à domicile, etc)

- Régularisation des bulletins de paie émis en mars 2020, si refus partiel de la DIRECCTE (tout ou partiel).

(A noter qu'à ce jour, aucune disposition de report n'est prévue pour les cotisations URSSAF à échéances du 15 avril 2020)

Afin de pouvoir assurer la meilleure qualité de traitement des informations sur les demandes de chômage partiel en cours par nos équipes et préparer sereinement les données relatives aux bulletins de mars 2020, **vous trouverez ci-joint 2 annexes à compléter et à renvoyer à votre gestionnaire de Paie habituel afin qu'il puisse traiter au mieux vos données sociales.**

ANNEXE 1 => MOTIVATION DE LA DEMANDE DE RECOURS DU CHOMAGE PARTIEL

Il s'agit de décrire succinctement les éléments vous ayant conduits à recourir au chômage partiel dans votre entreprise (total ou par service / catégorie)

Pour les entreprises qui ne sont pas concernées par les interdictions d'ouverture mais qui ont une activité fortement ralentie du fait de l'absence de livraisons et de commandes pour maintenir une activité à ses salariés : l'activité partielle se justifie.

Par exemple :

Un garage peut effectivement être mis en activité partielle s'il n'a plus les commandes clients nécessaires (clients confinés), ou plus les stocks : il l'indiquera dans sa demande d'activité partielle.

<u>EXEMPLES</u>	<u>COMMENTAIRES</u>
Baisse d'activité liée à l'épidémie	Les difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes etc. sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d'activité partielle Baisse du Chiffre d'affaires
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

Information de la DIRECCTE :

Pour les entreprises qui ont fermé mais qui pouvaient poursuivre leur activité (clients, stocks suffisants), nous ne pouvons que les encourager à reprendre leur activité, en adaptant leur organisation, dans le respect des mesures de sécurité sanitaire et de protection des salariés.

ANNEXE 2 : FICHE D'INFORMATION A NOUS TRANSMETTRE PAR SALARIE POUR L'APPLICATION DES MESURES SPECIFIQUES A LA PROCEDURE D'URGENCE

Nous restons pleinement mobilisés à vos côtés pour vous accompagner dans la mise en œuvre de l'ensemble de ces solutions. N'hésitez pas à solliciter votre **interlocuteur CHD habituel**.

ANNEXE 1

MOTIVATION DE LA DEMANDE DE RECOURS DU CHOMAGE PARTIEL

Document à compléter et à retourner à votre Gestionnaire de Paie si vous nous avez mandaté pour établir la demande de Chômage Partiel.

SOCIETE :

Date du début du Chômage Partiel :/03/ 2020

Motivation de la demande :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

DOCUMENTS A NOUS TRANSMETTRE, EN FORMAT PDF, AFIN DE JUSTIFIER DE LA DEMANDE PREALABLE DE VALIDATION DU DISPOSITIF CHOMAGE PARTIEL

- ⇒ JOINDRE MAILS DE VOS CLIENTS / FOURNISSEURS
- ⇒ JUSTIFICATIFS DE VOS ANNULATIONS / ARRET DES LIVRAISONS
- ⇒ Etc

ANNEXE 2

FICHE D'INFORMATION A NOUS TRANSMETTRE PAR SALARIE POUR L'APPLICATION DES MESURES SPECIFIQUES A LA PROCEDURE D'URGENCE

Document Spécifique à joindre lié à la période de Chômage Partiel

1	2	3	4	5		6	
NOM	Durée du contrat	Heures Hebdomadaires Réalisées	Nb. Panier /Repas / A.N.	ABSENCES		MOTIF Absences	COMMENTAIRES
				Du (date début)	Au (Incl.)		
		Semaine 09 au 15 mars Semaine 16 au 22 mars Semaine 23 au 29 mars Semaine 30 au 31 mars					

Colonne 1 *Nom et prénom du salarié*

Colonne 2 *Indiquez la durée du travail habituelle du salarié*

Colonne 3 *indiquez, chaque semaine liée au chômage partiel, la durée du travail réalisée par votre salarié*

Colonne 4 *Indiquez les cas échéant si votre salarié bénéficie de paniers, repas, Ticket restaurants, avantage en nature => nombre hebdomadaire*

Colonne 5 *Indiquez si votre salarié a été absent pour un autre motif que le chômage partiel => période de l'absence*

Colonne 6 *Motif de l'absence, par exemple: garde enfant lié à Epidémie, absence, absence lié à un Etat pathologique*