

Jeudi 16/04/2020

-
- **L'application de l'ASP prévoyait une évolution sur le mois d'avril 2020 pour importer les demandes d'indemnisation pour les entreprises multisites avec plus de 1000 lignes ? Quand cette fonctionnalité sera-t-elle disponible ?**
Est-il possible de solliciter l'ASP pour avoir une date ?

Possible sur le site de l'ASP. Voici donc les modalités.

Après avoir créé le compte de votre établissement, vous allez pouvoir renseigner votre demande d'autorisation préalable qui devra reprendre les informations de tous les établissements dont vous avez la charge (et non de votre établissement uniquement). *

Les données à renseigner pour l'ensemble des établissements sont les suivantes :

- Nombre de salariés en personnes physiques ;
- Nombre de salariés en équivalent temps plein ;
- Effectif concerné par l'activité partielle dans l'établissement en personnes physiques ;
- Nombre total d'heures demandées pour la période prévisionnelle d'activité partielle ;

Ces nombres et effectifs seront la somme des nombres et effectifs de tous vos établissements.

De plus dans l'espace documentaire, vous devrez renseigner le document d'engagement (en annexe de cette fiche) et le télécharger en pièce jointe à votre dossier dans l'espace documentaire.

Ce document reprend entre autres les données unitaires de chacun des établissements concernés.

Exemple :

Un établissement A charge un salarié de l'établissement A de réaliser la demande d'autorisation préalable pour l'établissement A, B et C.

Pour l'ensemble des informations suivantes, les données renseignées seront les suivantes :

- Nombre de salariés en personnes physiques : données A + données B + données C
- Nombre de salariés en équivalent temps plein : données A + données B + données C
- Effectif concerné par l'activité partielle dans l'établissement en personnes physiques : données A + données B + données C
- Nombre total d'heures demandées pour la période prévisionnelle d'activité partielle : données A + données B + données C

- **Sur les contrôles a posteriori de l'Activité partielle : quel type de preuves faudra-t-il apporter ? Quels documents devons-nous commencer à mettre de côté ?**

A ce jour il n'y a pas de précisions sur ces futurs contrôles

- ▶ **Quels sont les délais pour obtenir le code permettant de faire une demande d'indemnité ? A ce jour, le site indique « en attente d'instruction UD » ou que les codes ne sont pas bons. L'assistance téléphonique a connaissance de ce « bug », mais quand sera-t-il corrigé ?**

A ce jour les bugs sont de moins en moins nombreux mais il reste tout de même quelques dysfonctionnements.

Dans ce cas il est toujours d'actualité de contacter l'ASP par téléphone au 0811.722.111 ou 0800.705.800 ou par mail à l'adresse contact-ap@asp-public.fr

Concernant votre demande d'indemnisation, le code vous est fourni en appelant ou en transmettant un mail à l'UD77 : jdf-ut77.activite-partielle@direccte.gouv.fr ou 01.64.41.28.57

- ▶ **Comment peut-on faire une demande de prise en charge pour une entreprise étrangère n'ayant pas d'établissement en France, mais ayant des salariés travaillant en France ? (Pas de possibilité de faire la demande en ligne car il faut renseigner un code postal à 5 chiffres, ce qui n'est pas le format étranger)**

Créer un compte en suivant la procédure de droit commun. En cas de difficulté vous pouvez utilement vous reporter à la fiche générique d'aide « Je crée mon compte », disponible dans la rubrique d'aide présente sur la page d'accueil du portail activité partielle : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/APARTS/>

Dans le formulaire de demande de « Création de compte d'accès à l'extranet Activité Partielle », suivre la procédure de droit commun de la fiche mentionnée ci-dessus à l'exception du champ « Libelle de voie, code postal, ville » où il convient de renseigner l'adresse de l'Unité départementale de Strasbourg à savoir : 6 Rue Gustave Adolphe Hirn, 67000 Strasbourg.

Dans le champ « Complément d'adresse », indiquer le pays de l'entreprise étrangère, et ajouter dans l'espace documentaire un Kbis, ou tout autre document officiel de l'entreprise, faisant apparaître son adresse postale.

Une fois l'espace personnel créé, l'utilisateur devra compléter les informations de son établissement, avant d'accéder à la fonctionnalité déclaration de sa demande d'autorisation préalable.

Suivre la procédure de droit commun jusqu'à l'ajout des coordonnées bancaires.

La saisie de coordonnées bancaires est un élément obligatoire pour la validation de la demande d'indemnisation de l'entreprise.

La solution à privilégier est la saisie d'un compte bancaire français. Celui-ci assurera une plus grande fluidité dans le versement de l'indemnité suivante. Cette solution est donc fortement recommandée.

Si l'entreprise ne dispose pas d'un RIB français, une solution de contournement lui est proposée : le RIB de l'expert-comptable ou de la Chambre de Commerce et d'Industrie Française en Allemagne peut être renseigné. Dans ce dernier cas de figure, l'entreprise a l'obligation de compléter le document de procuration le déposer sur l'espace documentaire.

Le choix de cette solution impose donc le versement de l'indemnité d'activité partielle sur un compte tiers, et un reversement manuel vers l'entreprise étrangère. Celle-ci verra donc le versement de son indemnité décalé de plusieurs semaines.

- ▶ **Qu'en est-il des délais de remboursement pour les entreprises ? Le remboursement intervient dans un délai de 10 jours maximum, après l'accord de la demande d'indemnisation qui lui intervient sous 48 heures.**

Nous vous confirmons le délai de 48h de traitement et validation des demandes d'indemnisations.

- ▶ **Activité partielle pour un service de santé au travail interprofessionnel.**
Dans le cadre des Services de Santé au Travail Interprofessionnels, il n'y a pas de texte aujourd'hui qui remettent en cause les activités partielles validées des SSTI qui en ont fait la demande. Est-il possible de valider ?

Après l'ordonnance du 1^{er} avril modifiant leurs missions et prévoyant, notamment, le report des visites de suivi médical, la DGT rappelle dans une instruction envoyée aux Direccte, que "les services de santé au travail, y compris les services de santé au travail agricoles, doivent assurer la continuité de leur mission", puisqu'ils "remplissent une mission essentielle d'intérêt général" dans le contexte actuel de lutte contre l'épidémie de covid-19.

Ainsi, la DGT indique-t-elle que "la demande d'activité partielle pour des catégories de personnel des SSTI doit rester exceptionnelle et ne pourra être acceptée que dans des cas extrêmement limités". Le chômage partiel ne pourra éventuellement être mis en œuvre que pour certains personnels, et uniquement si les services peuvent prouver "que la poursuite de leur activité est absolument impossible, même après avoir déployé des mesures de réorganisation interne". Les SSTI doivent privilégier les téléconsultations – en plus du télétravail.

- ▶ **Comment articuler activité partielle et l'absence pour mi-temps thérapeutique ?**

Les salariés à mi-temps thérapeutique sont éligibles à l'activité partielle au prorata de leur taux d'activité (comme les salariés à temps partiel)

- ▶ **Un article des Editions Francis Lefebvre indique que dans l'hypothèse où l'activité de l'entreprise est à l'arrêt, l'employeur est tenu de maintenir le salaire des salariés en arrêt de travail à hauteur de 70% et non pas 100% au motif que s'ils n'avaient pas été en arrêt, ils auraient été en activité partielle. En revanche, si ce salarié n'avait pas été en arrêt et non concerné par l'activité partielle, son salaire doit-il être maintenu à 100 % ?**
Qu'en est-il des arrêts pour accident de travail ayant débuté avant la mise en place de l'activité partielle ?

Dans le cadre d'un arrêt de travail classique pour maladie, accident (ou congé maternité), lorsque cet arrêt précède la mise en activité partielle, le salarié est déjà sous le régime de l'arrêt de travail pour une période donnée (donc bénéficie des indemnités de ce régime). Il reste en arrêt maladie jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit et bascule vers l'activité partielle à la fin de l'arrêt maladie.

- ▶ **Ce même article indique que lorsque la Société a recours à l'activité partielle, les arrêts pour garde d'enfant et les arrêts dérogatoires ne sont pas possibles.**
Qu'en est-il lorsque l'activité partielle n'est pas généralisée mais ne concerne que certains services ou certaines parties de service ?

Dans ce cas certains services ou certaines parties de service bénéficiant de l'activité partielle ne peuvent avoir des salariés en garde d'enfants ou en arrêt dérogatoire. Toutefois afin d'éviter toute discrimination lors de la mise en œuvre dispositif, ces demandes doivent faire l'objet d'un avis favorable du comité social et économique ou du conseil d'entreprise en amont.

- ▶ **Pouvons-nous continuer à faire bénéficier les salariés d'un arrêt pour garde d'enfant ou d'un arrêt dérogatoire si ceux-ci n'auraient pas été concernés par l'activité partielle ?**

Oui.

Pour votre information :

Depuis le 1^{er} mai les modalités d'indemnisation des arrêts de travail pour les parents contraints de garder leur enfant ou pour les personnes vulnérables ou les personnes cohabitant avec ces dernières évoluent pour les salariés. Ces derniers vont basculer à compter de cette date dans un dispositif d'activité partielle en lieu et place d'un arrêt indemnisé par l'assurance maladie.

L'employeur devra déposer une demande d'activité partielle dans le SI

Sont placés en position d'activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :

- Le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire ;
- Le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable telle que visée précédemment ;
- Le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

► **Assiette de calcul de l'indemnisation**

Sont incluses : les heures de nuit, l'indemnité de congé maternité/paternité, l'indemnité de congé payé, la prime d'ancienneté, d'assiduité, d'astreinte, d'expatriation, les commissions...

Mais selon l'administration, les heures supplémentaires et leur majoration, même structurelles, n'étant pas éligibles à l'activité partielle, elles ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité d'activité partielle.

Les frais professionnels et le 13ème mois sont exclus de la base d'indemnisation de l'activité partielle. Les jours fériés ne sont pas éligibles à l'indemnisation de l'activité partielle.

Il faut se référer au salaire du mois précédent mais il est a priori possible de prendre les commissions sur une période de 12 mois.

Est-il possible de valider précisément ce qui peut être en compte et ce qui ne l'est pas dans le calcul ? Notamment les heures supplémentaires structurelles (contractuelles) et qu'en est-il de la prime de vacances versée par la Caisse de congés payés et intempéries ?

Quel est le calcul pour les contrats en 169 heures ?

L'ordonnance du 22 avril prévoit désormais la prise en charge des heures supplémentaires structurelles pour les entreprises couvertes par un accord collectif prévoyant ces heures structurelles ou pour les contrats mentionnant ces heures (Contrats et accords conclus avant le 24 avril 2020).

Pour ces salariés la durée contractuelle ou collective est prise en compte en lieu et place de la durée légale pour déterminer le nombre d'heures à indemniser, ce qui permet de couvrir les heures supplémentaires qui ont été chômées.

La rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche, etc.) ainsi que les heures supplémentaires conventionnelles ou contractuelles et leur majoration. Il est possible de se référer au dernier salaire perçu au titre de la période précédant le placement en activité partielle. En l'absence de salaire ou d'une référence sur un mois complet, pour la durée précédente, la base de calcul du taux horaire correspond au montant du salaire qui aurait perçu pendant la période considérée si le salarié avait continué à travailler ou travailler normalement.

Cette rémunération est divisée par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée collective ou individuelle de travail sur la période considérée le cas échéant mensualisée (ex : 169 heures pour une durée collective de 39 heures hebdomadaires, 186 heures pour une durée d'équivalence de 43 heures par semaine). Le résultat de cette division donne le taux horaire de base.

► **En chômage partiel, le salarié doit-il cotiser aux mutuelles au prorata des heures réellement effectuées ?**

Question à poser à la mutuelle.

► **Les indemnités de chômage partiel doivent-elles être intégrées dans les bases de cotisations de prévoyance ?**

Attente d'une ordonnance de simplification simplifier le régime social de l'indemnité versée au salarié

► **Quelle est la subvention à verser aux CSE dans un contexte d'activité partielle**

A ce jour nous n'avons pas eu de modification sur la subvention de fonctionnement à verser par l'employeur au CSE. Toutefois cette subvention est liée à la masse salariale brute, nous avons transmis cette interrogation à l'UR pour connaître les futures évolutions possibles relatives à cette question à la DGEFP.

- ▶ **Si l'ensemble du service ou entreprise est concernée par l'activité partielle, il n'est pas obligatoire d'avoir l'acceptation des salariés protégés pour les mettre en chômage partiel. Mais l'ordonnance du 27 mars précise bien qu'il faille leur accord si ce n'est pas le cas ?**

L'employeur peut solliciter le CSE (instance unique de représentation du personnel) ultérieurement à sa demande d'autorisation d'activité partielle. Ce n'est plus un motif de refus de la demande, toutefois, l'Etat peut dans quelques mois demander l'avis de cette instance.

- ▶ **Si jamais sur le mois de mars 2020 le calcul retenu n'était pas le bon, et que la demande d'indemnisation a déjà été faite, comment devons-nous faire pour rectifier auprès de l'ASP ? Comment compter les heures à prendre en activité partielle en cas de jour non travaillé ou de jour férié. Par exemple sur avril, en cas d'activité partielle totale devons nous retenir 151h67 ou 151h67-7h (fériel). Et si nous devons retirer le jour férié doit-il être réglé au salarié sur son bulletin de paie ?**

Des employeurs peuvent signaler avoir commis une erreur en leur défaveur (salarié oublié ou nombre d'heure trop basse), ils peuvent faire la modification via la fiche auto jointe à ce document (vous pouvez transmettre cette fiche aux entreprises).