

Pour toutes questions : nous contacter par courriel à l'adresse : fgvb@fgvb.fr

9 novembre 2020

Les dernières informations ajoutées figurent en caractères bleus

VITICULTURE : LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SUITE A L'EPIDEMIE DE COVID19

- Mesures liées à la baisse d'activité : Activité partielle -

Si le contexte sanitaire oblige l'entreprise à adapter son activité à la baisse, cette circonstance à caractère exceptionnel l'autorise à recourir à l'activité partielle. Le dispositif évite les licenciements et permet aux salariés dont l'activité est réduite en-deçà de la durée légale, ou dont l'établissement est fermé, de bénéficier d'une allocation d'activité partielle pour compenser leur perte de rémunération.

Les demandes d'activité partielle doivent être déposées en amont du placement des salariés en activité partielle

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R31001>

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Il n'est pas toujours possible d'anticiper les demandes d'activité partielle avant le placement des salariés en activité partielle. Dans ce cas, les employeurs sont invités à déposer leur demande dans un délai raisonnable après le début de la période demandée : un délai de 30 jours est donné aux entreprises pour déclarer leur activité partielle, avec effet rétroactif.

La DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine rappelle que la saisine de la demande d'activité partielle et d'ouverture de votre dossier s'effectue directement en ligne (aucun dossier papier ne sera traité) sur le site internet suivant : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>.

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 sollicitez 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.

Consultez le pas à pas concernant la demande d'activité partielle :

http://nouvelle-aquitaine.direccte.gouv.fr/sites/nouvelle-aquitaine.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/apart_pas_a_pas_de_a_a_z-2.pdf

DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine tel : 05 56 99 96 50 ; mail : na.gestion-crise@direccte.gouv.fr
<http://nouvelle-aquitaine.direccte.gouv.fr/Accompagnement-des-entreprises-en-Nouvelle-Aquitaine-impactees-par-le>

Pour tout renseignement sur le dispositif activité partielle, appelez le **0806 000 126**

Différentes situations sont susceptibles d'ouvrir droit au dispositif d'activité partielle

Les entreprises peuvent solliciter une allocation d'activité partielle pour un ou plusieurs salariés dans l'impossibilité de travailler, si elle se trouve dans l'un des cas suivants :

- elle est concernée par les arrêtés prévoyant une fermeture,
- elle est confrontée à une baisse d'activité et/ou des difficultés d'approvisionnement,
- il lui est impossible 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.

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

Le dispositif de chômage partiel fonctionne en deux temps :

- Le salarié reçoit de son employeur une indemnité d'activité partielle, en lieu et place de son salaire : cette indemnité correspond à 70% de son salaire brut (soit environ 85% de son salaire net) avec un minimum de 8,03 € par heure. Les salariés dont la rémunération était inférieure au SMIC (apprentis par exemple) bénéficient d'une indemnité égale à leur rémunération antérieure.
- L'entreprise bénéficie d'une allocation versée par l'État correspondant à 85% du montant de l'indemnité d'activité partielle du salarié dans la limite de 4,5 SMIC.

Il n'y a pas de condition d'ancienneté, ni de conditions liées au type de contrat de travail (CDD, apprentis, CDI, etc.), ni de conditions liées au temps de travail du salarié (temps partiel, temps plein). Les salariés au forfait jours et heures sur l'année peuvent bénéficier de l'activité partielle, en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas de fermeture totale de l'établissement.

Le salarié parent d'un enfant identifié comme cas contact à risque, et faisant l'objet d'une mesure d'isolement ou dont l'établissement d'accueil, la classe ou la section est fermé, doit être placé en activité partielle par l'employeur. Pour ce faire, le salarié doit fournir à son employeur un justificatif délivré par l'assurance maladie ou l'établissement d'accueil ainsi qu'une attestation sur l'honneur précisant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier de ce dispositif.

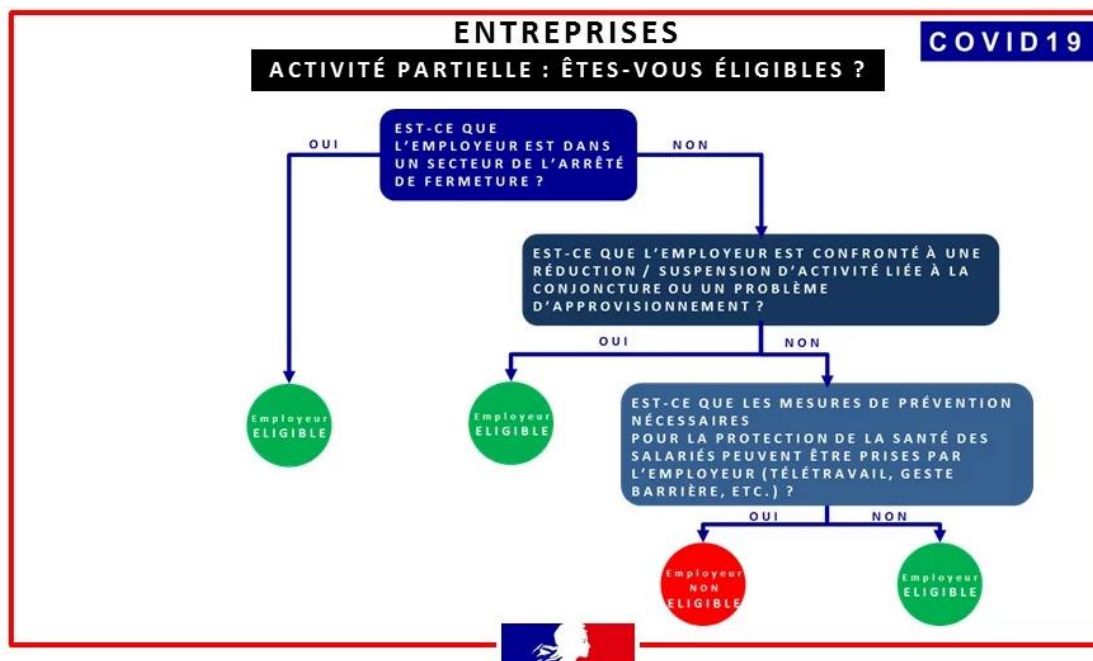
Les démarches sont à effectuer directement en ligne [sur le site du ministère du Travail dédié au chômage partiel](#)

Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/faq-chomage-partiel-activite-partielle>

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle>

Un simulateur est à disposition pour connaître le montant estimatif de l'indemnisation et le reste à charge, sur : www.simulateurap.emploi.gouv.fr

Un schéma a été publié par le Ministère du Travail afin d'aider à la prise de décision de mettre en œuvre ou pas le chômage partiel :



Attention : les demandes d'activité partielle peuvent être refusées

Certaines demandes d'activité partielle ont reçu des réponses négatives de la DIRECCTE. En effet, elles sont étudiées pour vérifier qu'il n'y a pas d'abus. Par conséquent, il faudra être particulièrement attentifs aux motifs invoqués à l'appui de la demande.

Ce n'est que si les mesures barrières pour les salariés du point 3 ne peuvent pas être mises en place ou si vous constatez une forte baisse d'activité ne vous permettant pas d'occuper votre personnel que vous pouvez recourir à l'activité partielle pour certains secteurs de votre activité (exemple : activité commerciale, logistique ...). **Attention à ne pas anticiper cette baisse d'activité.**

Dans ce contexte, **il convient d'être particulièrement prudent sur le recours au chômage partiel.** Toutes les entreprises non concernées par l'interdiction d'ouverture au public doivent justifier le motif de recours à l'activité partielle par un autre motif que "Coronavirus" : conservez tout élément pouvant justifier la réduction ou la suspension de votre activité (demandes d'annulation de commandes de vos clients, refus de livraison ou d'approvisionnement de vos fournisseurs...).

Indemnisation activité partielle

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-competences/protger-les-emplois/chomage-partiel-activite-partielle/article/fiche-activite-partielle-chomage-partiel>

L'allocation versée à l'employeur couvre :

- 60% de la rémunération antérieure brute du salarié dans la limite d'une rémunération de 4,5 SMIC, avec un minimum de 8,03 € par heure, quel que soit l'effectif de l'entreprise ;
- 70% de la rémunération antérieure brute du salarié (soit environ 84 % du salaire net), dans la limite d'une rémunération de 4,5 SMIC, avec un minimum de 8,03 € par heure, quel que soit l'effectif de l'entreprise, dans les secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel.

Ce plancher de 8,03 € ne s'applique pas aux apprentis et aux salariés en contrat de professionnalisation dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC. L'indemnité d'activité partielle sera égale à leur rémunération antérieure (l'indemnisation versée couvre à la fois la rémunération applicable au titre des dispositions du code du travail et la part conventionnelle).

L'indemnité versée au salarié est égale à 70% de la rémunération antérieure brute de celui-ci.

L'employeur peut toutefois décider de majorer le taux d'indemnisation : les heures travaillées doivent alors être rémunérées normalement par l'employeur et n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation d'activité partielle.

Il n'y a pas de condition d'ancienneté, ni de conditions liées au type de contrat de travail (CDD, apprentis, CDI, etc.), ni de conditions liées au temps de travail du salarié (temps partiel, temps plein) pour être éligible à l'activité partielle.

Depuis le 1er octobre 2020, les services de l'État (Direccte) vous répondent sous 15 jours.
L'absence de réponse sous 15 jours vaut décision d'accord.

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour **une durée maximum de 12 mois (au lieu de 6 mois)**.

Activité partielle de longue durée

Depuis le début de la crise sanitaire liée à la Covid-19, l'activité partielle a été très largement utilisée par les entreprises. Le dispositif va encore être aménagé à compter du 1er Novembre 2020, avec la création d'un autre mécanisme: « L'activité partielle de longue durée (APLD) ». Il permet aux entreprises, qui ont une réduction d'activité durable, de réduire l'horaire de travail en assurant le maintien de l'emploi, avec une prise en charge par l'Etat plus importante que dans le dispositif de « droit commun ».

Objectif

= permettre aux entreprises – sans critère de taille ou de secteur d'activité - confrontées à une réduction d'activité durable (sans être de nature à compromettre leur pérennité) d'assurer le maintien dans l'emploi de leurs salariés et de préserver les compétences.

La réduction de l'activité ne peut pas dépasser 40% de la durée légale de travail par salarié, appréciée sur la durée totale de mise en place du dispositif dans l'entreprise. Dans des cas exceptionnels, l'administration peut autoriser une réduction jusqu'à 50% de la durée légale.

L'accès à l'APLD est conditionné à la signature d'un accord collectif :

- soit un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ;
L'accord doit être conclu selon les modalités de droit commun : dans les TPE de moins de 11 salariés, un accord d'APLD pourra être conclu par ratification à la majorité des 2/3 des salariés.
- soit un accord collectif de branche étendu, sur la base duquel l'employeur élabore un document unilatéral, après consultation du Comité Social et Economique (CSE) s'il existe.

L'activité partielle de longue durée peut être mise en place dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs.

Le dispositif est ouvert jusqu'au 30 Juin 2022.

Contenu de l'accord

L'accord collectif doit obligatoirement contenir et définir :

- un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche.
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle,
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif,
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale,
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle,
- les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et du CSE sur la mise en oeuvre de l'accord (cette information a lieu au moins tous les trois mois).

L'accord peut comporter, à titre facultatif, et non limitatif :

- les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, mandataires sociaux et actionnaires, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif,
- les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en oeuvre du dispositif,
- les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

L'accord doit être déposé sur la plateforme TéléAccords.

Le document unilatéral, élaboré par l'employeur en application d'un accord de branche étendu précise, les conditions de mise en oeuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu. Il comporte les mentions obligatoires prévues en cas d'accord d'entreprise (notamment les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière d'emploi).

Autorisation de l'APLD

La mise en place de l'activité partielle de longue durée ne sera possible dans l'entreprise que si l'accord collectif est validé par l'administration, ou si le document unilatéral de l'employeur (élaboré en application d'un accord de branche étendu) est homologué.

La demande de validation ou d'homologation doit être faite, par voie dématérialisée, à la DIRECCTE qui dispose de 15 jours pour valider un accord ; et de 21 jours pour homologuer le document de l'employeur. La décision est notifiée à l'employeur, au CSE et aux organisations syndicales représentatives, en cas de validation d'un accord. Le silence de l'administration dans les délais vaut acceptation.

La décision de validation ou d'homologation ou, à défaut, la copie de la demande et son accusé de réception, ainsi que les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de donner une date certaine à cette information.

La décision de validation ou d'homologation vaut autorisation d'APLD pour 6 mois. L'autorisation est renouvelée tous les 6 mois en vue du bilan des engagements adressés par l'employeur.

Les engagements en matière d'emploi

Les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise, sauf si l'accord collectif fixe un périmètre plus restreint. Le document unilatéral, élaboré par l'employeur, ne peut pas déroger au périmètre des engagements fixés dans l'accord de branche.

Tous les 6 mois, un bilan sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle est à transmettre à l'administration ; il est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise (et du PV de la dernière réunion du CSE s'il existe), au cours de laquelle le comité a été informé sur la mise en oeuvre du dispositif.

C'est au regard de ce bilan que la DIRECCTE décidera de renouveler son autorisation d'APLD pour une nouvelle période de 6 mois.

La DIRECCTE peut suspendre le versement de l'allocation d'activité partielle à l'employeur si les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ne sont pas respectés.

En cas de licenciement économique d'un salarié concerné par l'APLD pendant la durée du recours au dispositif, l'entreprise devra rembourser à l'ASP les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle (sauf si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur ayant instauré l'APLD).

L'indemnisation de l'APLD

Salariés : pour les heures non travaillées, les salariés perçoivent une indemnité versée par l'employeur correspondant à 70% de leur rémunération horaire brute de référence, retenue à hauteur de 4,5 SMIC maximum (31,97 €/h), avec un plancher de 8,03 € de l'heure.

Employeur : l'indemnisation de l'Etat est de 60% de la rémunération horaire brute de référence du salarié, retenue dans la limite de 4,5 fois le SMIC (27,41 €/h) avec un minimum de taux horaire de 7,23 €/h (sauf contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).

Nb : l'employeur ne peut pas mobiliser, en même temps pour un même salarié, l'APLD et l'activité partielle de droit commun. Mais l'employeur qui utilise l'APLD pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir à l'activité partielle de droit commun pour d'autres salariés, seulement pour un motif non lié avec la conjoncture économique (ex : difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel...).