

23 mars 2020

Objet : Questionnements et points d'attention relatifs à l'activité partielle – saisine du Ministère du Travail

Les remontées de terrain des structures sportives que nous représentons nous amènent à vous saisir de questionnements et points d'attention relatifs au dispositif de l'activité partielle sur lesquels il est nécessaire d'apporter un éclairage afin de sécuriser les employeurs du secteur.

1 → Sécurisation du versement d'allocations d'activité partielle plus élevées par l'employeur

L'employeur a pour obligation de verser aux salariés en activité partielle une allocation à hauteur de 70% du salaire brut. Certains employeurs envisagent de garantir 100% de la rémunération nette de leurs salariés, par solidarité.

Il est important que cet abondement mis en place par les structures qui le peuvent ne les insécurise pas vis-à-vis du recours au dispositif d'activité partielle et n'entraîne pas un risque de redressement de charges par l'URSSAF ou de remise en cause de l'aide attribuée par l'Etat dans ce dispositif.

De plus, il est important de confirmer que cette somme complémentaire suit le même régime de charges que l'allocation d'activité partielle légale et se voit appliquer les exonérations prévues par le régime.

2 → Nécessaire éclairage sur l'articulation entre dispositifs d'arrêt de travail en lien avec la crise sanitaire et mise en activité partielle

Il existe un flou concernant l'articulation entre la mise en activité partielle et les arrêts de travail pour garde d'enfants à la suite de la fermeture des écoles ou pour protéger un salarié face au Covid-19.

Les arrêts de travail préexistants poursuivent-ils leur cours et sont-ils indemnisés par l'employeur alors que l'activité partielle démarre pour le reste du personnel ? Le maintien de salaire par l'employeur s'applique-t-il pleinement ou est-il limité à la part correspondant à l'allocation d'activité partielle en

vigueur dans la structure ? Est-il possible de choisir entre les dispositifs au moment de leur mise en place, lorsqu'un salarié peut prétendre à un arrêt de travail pour garder son enfant alors même que le recours à l'activité partielle est envisagé dans l'entreprise ?

Il est important d'obtenir pour les nombreuses questions qui se posent sur ce point un éclairage officiel afin d'éviter des interprétations et pratiques différentes entre les employeurs du secteur et créer une insécurité juridique.

3 → Confirmation de l'éligibilité des contrats de travail à durée déterminée et temps de travail atypiques au dispositif d'activité partielle

Le Code du travail prévoit que le régime de l'activité partiel s'applique pleinement aux contrats de travail à durée déterminée, quel que soit le motif de recours.

Nous souhaitons que ce principe soit réaffirmé afin de permettre une application homogène par les Direccte sur l'ensemble du territoire.

La même question se pose très souvent sur le terrain concernant les temps de travail atypiques tels que les temps partiel ou les salariés en contrats de travail à durée indéterminée intermittente, largement mis en place dans le secteur.

Nous souhaitons que, de la même manière, les salariés soumis à ce régime soient pleinement pris en compte dans le cadre du dispositif.

4 → Clarification du traitement des contrats de travail et temps de travail atypiques existant dans la branche Sport dans le dispositif d'activité partielle

Il existe des incertitudes sur la manière de traiter les temps de travail et contrats de travail atypiques existant dans la branche dans le cadre de l'indemnisation à mettre en place par l'employeur et le calcul de l'aide de l'Etat.

Il est nécessaire de clarifier techniquement les éléments devant être pris en compte pour éviter la saturation des appels et mails auprès des Direccte et garantir un traitement identique pour tous les employeurs. Cela pourrait prendre la forme d'une notice technique officielle émanant des pouvoirs publics.

Sont particulièrement concernés les contrats de travail annualisés : contrat de travail à durée indéterminée intermittent, modulation à temps plein, modulation à temps partiel, organisation du temps de travail sur l'année en-dessous d'un temps plein, salariés en convention de forfaits annuels en jours ou en heures...

Les questions visent essentiellement le décompte des heures de travail à défalquer et indemniser durant la période d'activité partielle : prise en compte des heures de travail prévues sur le planning ou de la mensualisation appliquée (la rémunération étant bien souvent lissée sur l'année pour permettre aux salariés de percevoir tous les mois les mêmes montants de salaire), sur la base de quels justificatifs, etc.

5 → Prise en charge des contrats de travail à venir

Il est important de garantir la prise en charge des contrats qui ne seraient pas en cours au moment de la mise en activité partielle mais qui étaient prévus sur la période, en particulier lorsqu'une promesse d'embauche a été conclue avec le candidat retenu ou en cas de contrats de travail à durée déterminée saisonniers reconduits obligatoirement d'une saison à l'autre.

6 → Garantie d'éligibilité au dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité hors cas de fermeture de l'établissement

Légalement, le dispositif d'activité partielle n'est pas limité aux situations de fermeture d'établissements. Les structures subissant des réductions de leurs activités liées à la situation sanitaire actuelle, mais sans fermeture totale, doivent pouvoir bénéficier du dispositif afin de faire face aux diminutions de temps de travail que cela entraîne.

7 → Questionnement autour de l'impact des subventions perçues par les structures du secteur sur le recours à l'activité partielle

Certaines structures du secteur s'inquiètent de la prise en compte des subventions déjà reçues pour déterminer leur éligibilité ou non au dispositif d'activité partielle. Il est important de disposer de clarifications sur ce point, afin de permettre aux employeurs de cerner au mieux la situation économique délicate à laquelle ils se retrouvent confrontés.