

## 25 MARS 2020 : FAQ CROEC / DIRECCTE

### - Délais

En cas d'absence de réponse, peut-on établir les bulletins de salaire sans attendre, sur la base des déclarations des chefs d'entreprise ?

[A compter de ce jour, un système de validation tacite au bout de 48 h est mis en place permettant d'avoir un retour rapide sur la demande d'AP. En cas de doute, il faut s'assurer que l'entreprise relève bien d'un des cas de recours à l'AP précisés par l'arbre de décision.](#)

### - Compte client/Compte tiers déclarant

Nous avons été très nombreux à ne pas savoir ce qu'il valait mieux faire.

Fallait-il plutôt ouvrir un compte tiers déclarant ou un compte par client ?

Si la procédure tiers déclarant a déjà été initiée, doit-on revenir en arrière et demander à l'entreprise de créer ses codes ?

[Les deux sont possibles, le traitement des créations de compte devrait se fluidifier à partir de la fin de semaine grâce à un système automatisé. Il faut considérer ce qui est le plus efficace sur la durée de la période d'AP.](#)

### - Double demande

Si une demande a été faite au niveau du client (semaine dernière) : peut-on faire une demande via tiers déclarant maintenant ? Ou également, le cas inverse (cf ci-dessus)

Cela bloquera-t-il un des 2 comptes ?

Ou les 2 accès seront ils possibles ?

[Cf. réponse à la question précédente.](#)

### - Modification de volume d'heures chômées demandé

Par exemple si un client a demandé l'autorisation pour 2 salariés (sur un effectif de 3) à 50%.

Une semaine plus tard le client se rend compte que l'arrêt d'activité est de 80% pour les 3.

Donc changement à la fois dans le nombre de salariés et le nombre d'heures.

Est-ce possible ?

Quelles démarches ?

[La prévision lors de la demande doit être au plus juste sous peine de devoir faire une nouvelle demande d'AP. Le nombre d'heures autorisés est bloquant et ne pourra être dépassé au moment des demandes d'indemnisation.](#)

- **Cadre « justificatif »**

Qu'attendez-vous comme justificatif ? en cas d'absence de clients par exemple ?

Pour les pièces justificatives quels types d'éléments chiffrés sont attendus ? des attestations du client suffisent-elles si on explique leur organisation et les difficultés ? il est difficile sur 1 mois d'avoir tous les états à jour et avec possibilité d'édition.

Les justifications sont « sur l'honneur », il n'est pas prévu de document particulier à produire. Il faut que l'entreprise soit en capacité de justifier la baisse ou la suspension d'activité par tout moyen. A voir au cas par cas avec l'UD au moment du contrôle.

- **Quelle date de fin de crise nous conseillez-vous ?**

Il est évoqué 30/04 sur certaines sources. D'autres évoquent le 30/06 comme recommandé par Direccte Occitanie ; y aura-t-il plus de risque d'avoir un refus du dossier ?

C'est à l'entreprise de définir les dates de recours à l'activité partielle. La prudence pousse à faire des demandes au moins jusqu'au 30/6. Parmi les mesures prises pour faire évoluer le dispositif AP, le délai de recours à l'AP passe de 6 à 12 mois.

- **Si refus par la Direccte ?**

Peut-on déposer un nouveau dossier, mieux argumenté, dès réception du refus ? Le refus sera-t-il motivé par la Direccte ?

En cas de refus, vous aurez la possibilité de justifier votre demande auprès de l'UD. Le refus est motivé par la DIRECCTE. Selon le motif du refus l'entreprise pourra être amenée à refaire une nouvelle demande.

- **Numéro de téléphone spécial cabinet d'expert-comptable**

En règle générale nous avons des questions précises. Peut-on avoir un numéro de téléphone dédié Occitanie ?

Il n'y a pas de numéro de téléphone dédié.

- **Codes erronés :**

Pour certains de nos clients qui ont reçu leurs codes avant-hier après-midi (24 mars), il s'agit de codes erronés destinés à d'autres entreprises. Que faire dans ce cas ?

Il s'agit effectivement d'un bug, le problème a été identifié et est en cours d'expertise.

- **Doit-on justifier le volume d'heures demandées (détail des calculs) ?**

La demande porte sur un volume d'heures global. Les heures de chômage partiel peuvent varier par salarié en fonction de leur activité. Le nombre d'heures doit être calculé au plus juste selon la situation et sur la base ETP. Inutile de détailler le mode de calcul lors de la demande, la réalité des heures chômées par salarié individuellement sera précisée lors de la demande d'indemnisation. S'agissant d'une demande prévisionnelle, il ne faut pas sous-estimer le nombre d'heures demandées.

- **Peut-on cumuler le chômage partiel avec des licenciements économiques ?**

Le dispositif d'activité partielle a pour but d'éviter le licenciement des salariés. Toutefois afin de ne pas aggraver les difficultés économiques de l'entreprise, nous pouvons accepter l'AP avant le licenciement d'un salarié. Rien n'empêche qu'une entreprise procède à des LE et bénéficie de l'AP pour ses autres salariés.

- **Est-ce qu'un salarié en activité partielle peut travailler dans une autre entreprise ?** si oui, doit-il se rendre disponible pour son employeur dans le cas d'une éventuelle reprise d'activité ?

Durant la période d'AP le contrat de travail est suspendu et le salarié peut travailler chez un autre employeur sous réserve de l'existence d'une clause de non concurrence et du respect de la durée maximale du travail. Il doit en informer son employeur et doit reprendre le travail en cas de reprise d'activité.

- **Que faire lorsque les salariés ne veulent pas aller travailler malgré les consignes de sécurité** (peur d'être malade, de contaminer leurs enfants...) ?

Nous sommes beaucoup sollicités par nos clients sur ce sujet. Exemple : les vendeuses d'un boulanger refusent de venir travailler. Il doit donc fermer sa boulangerie car plus de personnel au comptoir pour la vente alors qu'il peut produire.

Comme l'indique l'arbre de décision, l'employeur non concerné par l'arrêt de fermeture et en capacité de mettre en œuvre les mesures de prévention nécessaires à la protection des salariés ne pourra bénéficier de l'activité partielle s'il ne peut justifier d'une baisse ou une suspension d'activité liée à la conjoncture ou à un problème d'approvisionnement.

- **Quelle responsabilité des clients en matière de santé et sécurité ?**

On ne trouve plus de masques, de gels, ... Ces sociétés peuvent-elles être en chômage partiel car elles ne trouvent pas de protection à acheter ?

Les entreprises n'étant pas en capacité d'assurer les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) peuvent bénéficier de l'activité partielle comme le précise l'arbre de décision. Il faut justifier le recours à l'AP lors de la demande.

- **Demande d'Activité Partielle faite à partir du 23/03 mais réception d'une demande d'un salarié pour être en arrêt garde d'enfants le 24/03 : l'employeur doit-il mettre le salarié en arrêt ?**

La situation individuelle des salariés (mise en activité partielle, nombre d'heures chômées) est déclarée lors de la demande d'indemnisation. Par conséquent si les heures chômées prévues dans la demande ne sont pas consommées, cela n'a pas d'incidence, il s'agit d'une demande prévisionnelle.

- **Pour les commerciaux, sur quelle base est calculée l'indemnité de 70% : on fait la moyenne des commissions des 12 derniers mois en sus du salaire de base ?**

L'indemnité que l'employeur doit verser à un agent commercial placé en activité partielle s'élève, comme pour tout autre salarié, à 70 % de sa rémunération brute ; cette rémunération étant calculée selon les mêmes règles que les indemnités de congés payés (cf. l'article R. 5122-18 du code du travail). La rémunération d'un agent commercial pouvant varier en fonction des ventes réalisées, la période à partir de laquelle on détermine la rémunération à prendre en compte pour l'indemnité de congés payés présente un certain enjeu, et cette période dépend du cas considéré.

Comme résumé dans la fiche dédiée aux congés payés sur le site du ministère du Travail, deux modes de calcul sont possibles pour l'indemnité de congés payés, et la solution la plus avantageuse pour le salarié devra être retenue :

- indemnité égale à la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé si le salarié avait continué à travailler, calculée en fonction du salaire gagné dû pour la période précédant le congé (le dernier mois pour les salariés mensualisés) et de la durée du travail effectif de l'établissement ;

- indemnité égale au 1/10e de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la période de référence (période fixée par convention ou accord ou, à défaut, période du 1er juin au 31 mai). Pour la détermination de cette rémunération brute, il est tenu compte des éléments mentionnés à l'article L. 3141-24 du code du travail.

Pour la fixation de l'indemnité de congé, il est tenu compte des avantages accessoires (par exemple, certaines primes) et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé. La valeur de ces avantages ne peut être inférieure à celle fixée par l'autorité administrative.

Si la convention collective, un accord collectif ou le contrat de travail prévoient un mode de calcul plus avantageux (pour le salarié) pour l'indemnité d'activité partielle ou l'indemnité de congés payés, il faut appliquer ce dernier mode de calcul.

- **Il semblerait qu'il faille fournir une attestation de régularité fiscale et sociale. Or, l'URSSAF refuse de la délivrer aux sociétés qui ont reporté leur échéance du 15/03.**

De ce fait, ne peut-on pas supprimer cette demande ?

L'attestation de régularité sociale et fiscale n'est pas demandée lors de la demande d'indemnisation.

- **La durée du confinement devant être prolongée, les arrêts maladie pour garde d'enfants de moins de 16 ans pourront-ils être prolongés ?**

Ou faudra-t-il mettre les salariés en chômage partiel ?

Si l'arrêt pour garde d'enfant n'est pas prolongé (à voir avec la SS), le salarié peut être placé en activité partielle comme les autres salariés.

- **Du fait des nouveaux textes autorisant les sociétés à mettre, dans une certaine limite, leurs salariés en congés ou RTT, ces procédures doivent-elles être obligatoirement mises en place ?**

Dans tous les cas, vu les délais, est-ce que cela pourra n'être mis en place qu'au mois d'Avril, soit après la mise en place du chômage partiel ?

Nous n'imposons pas la prise de congés ou de RTT avant la mise en activité partielle. C'est au chef d'entreprise de décider avec les salariés ou les IRP sachant que pour un salarié cela n'a pas le même impact sur son salaire. Par contre l'AP est plus intéressante pour l'employeur au regard de la prise en charge de l'état. Il ne faut pas fragiliser les entreprises.