

## AFFEXIO GROUPE

23 Cours Jean Jaurès  
84600 VALREAS

Tel : 08.05.69.00.70

[contact@affexio.fr](mailto:contact@affexio.fr)

SAS au capital de 22.520 €  
Code NAF 6920Z  
RCS Lyon B 531 338 804  
Inscrite à l'Ordre des Experts  
Comptables (Région Rhône Alpes)

**Pierre Roux**  
**Bernard Perrier**



### Nos services



*Expertise comptable*

*Commissariat aux comptes*

*Gestion sociale et paye*

*Juridique et fiscalité*

*Gestion de patrimoine*

*Recherche de financement*

*Ingénierie fiscale et sociale  
du chef d'entreprise*

*Transmission d'entreprise*

*Formation des entrepreneurs  
et des salariés*

*Optimisation de l'organisation*

*Externalisation des services  
administratifs et financiers*

## **ETRE PRÊT POUR UN ÉVENTUEL CONTRÔLE DE L'ACTIVITE PARTIELLE PAR LA DIRECCTE**

Valréas, le 08 décembre 2020

La baisse d'activité due à la pandémie de Covid-19 vous a contraint à devoir recourir au dispositif d'activité partielle. Dans la très grande majorité des cas, l'autorisation de mise en activité partielle a été obtenue sans contrôle à priori. Il en a été de même pour le versement des indemnités par l'Etat.

Nous pourrions penser que le risque d'un contrôle et de ses éventuelles conséquences est inexistant au regard de l'ampleur du recours à l'activité partielle dans ces circonstances exceptionnelles. Cela serait omettre le fait que l'Etat a d'ores et déjà lancé un plan de contrôle de l'utilisation du recours à l'activité partielle par les entreprises. Ce contrôle effectué actuellement par les DIRECCTE pourrait ensuite être intégré dans le champ de contrôle de l'Urssaf.

Les DIRECCTE procèdent désormais à des contrôles afin de vérifier le bon respect de la réglementation. La situation étant particulièrement complexe et la réglementation ayant évolué à plusieurs reprises au cours de ces périodes d'urgence sanitaire, les sources d'erreurs de bonne foi peuvent être nombreuses et il convient de se préparer à un potentiel contrôle. Les DIRECCTE vont devoir distinguer les entreprises qui, de bonne foi, ont pu faire des erreurs dans leur demande d'indemnisation des éventuels cas où se serait produit une fraude.

Les pièces en principe demandées (non exhaustives) par la DIRECCTE sont :

- le PV de la consultation du comité social et économique (CSE) portant sur le recours au dispositif activité partielle (à défaut le PV de carence)
- la date des dernières élections ;
- l'information des salariés indiquant leur placement en activité partielle ;
- les contrats de travail des salariés placés en activité partielle ;
- les bulletins de salaire des mois concernés par l'activité partielle pour les salariés indemnisés au titre de celle-ci ;
- les plannings individuels et/ou documents d'enregistrement de la durée du travail (en cas de réduction de l'activité).

A titre complémentaire, il peut vous être demandé d'indiquer :

- si l'entreprise a sollicité le bénéfice du dispositif FNE Formation ;
- si l'entreprise rencontre actuellement des difficultés économiques, la nature des difficultés rencontrées ;
- si un maintien ou un accroissement des effectifs est envisagé ;
- à défaut, si des licenciements économiques sont pressentis.

Afin que vous puissiez vous préparer à un éventuel contrôle de la DIRECCTE, nous vous présentons une liste de points sur lesquels il convient d'être vigilant.

### **Consultation du comité social et économique (CSE)**

Cette consultation du CSE concerne uniquement les entreprises d'au moins 50 salariés

- ⇒ Les entreprises de moins de 50 salariés pourvues d'un CSE n'ont pas l'obligation de le consulter.
- ⇒ Les entreprises d'au moins 50 salariés devront démontrer qu'elles ont bien consulté leur CSE en fournissant le PV de réunion. La consultation du CSE doit en principe être effectuée dans les 2 mois suivant la demande d'activité partielle effectuée auprès de la DIRECCTE, si le recours à l'activité partielle est justifié par des circonstances de caractère exceptionnel (hypothèse covid) ou des sinistres ou intempéries exceptionnels.  
**Si la consultation n'a pas été faite, vous devez la faire en urgence.**
- ⇒ Les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de CSE devront fournir un PV de carence.  
**Si vous n'en avez pas, vous devez organiser ces élections en urgence.**

### **Information des salariés du recours à l'activité partielle**

Vous pouvez attester avoir informé vos salariés du recours à l'activité partielle. Cette attestation doit être adaptée selon que l'information portait sur :

- le recours à l'activité partielle,
- le recours à l'activité partielle avec versement d'une indemnisation complémentaire de l'employeur.

### **Indemnisation des salariés et demande de remboursement à l'ASP sur la base d'une durée de travail supérieure à la durée légale du travail (35h hebdomadaire)**

Vous devrez démontrer le cas échéant que les heures supplémentaires prises en compte pour vos salariés résultent d'un forfait en heures ou d'un accord collectif prévoyant une durée hebdomadaire du travail supérieure à la durée légale (ex : 39 heures).

Les éléments de preuve pouvant être apportés sont :

- mention du forfait heures dans les contrats de travail ;
- mention du forfait en heures sur les bulletins de paie ;
- Copie de l'accord collectif instaurant une durée de travail supérieure à la durée légale hebdomadaire de 35 heures.

### **Erreurs dans la déclaration d'activité partielle et/ou dans la demande de remboursement formulée auprès de l'ASP**

Les entreprises peuvent procéder à une régularisation de leur demande d'indemnisation auprès de l'ASP. Dès lors que la demande d'indemnisation a été acceptée par la DIRECCTE et a été payée, il est en principe possible de modifier la demande en cliquant sur « régulariser ». La régularisation peut s'effectuer à la hausse ou à la baisse et peut porter sur :

- le taux horaire ;
- la période ;
- l'ajout ou la suppression d'un salarié ;
- le nombre d'heures travaillées / heures chômées.

### **Placement en activité partielle de salariés exerçant des fonctions administratives**

Si les fonctions des salariés placés en activité partielle pouvaient être exercées sous la forme du télétravail, les services des DIRECCTE seront très vigilants.

Si ces salariés ont été placés par l'entreprise en activité partielle :

- totale : vous devrez établir qu'ils n'ont pas eu recours au télétravail et n'ont pas travaillé pendant la période d'activité partielle,
- pour réduction d'activité : vous devrez démontrer la distinction entre les périodes d'activité partielle et les périodes de télétravail à travers la définition d'un horaire. Les plages travaillées et celles non travaillées ont été clairement identifiées (distinction entre les journées ou demi-journées télé-travaillées et celles d'activité partielle, remise d'une note demandant le respect des horaires de travail et rappelant le droit à la déconnexion des salariés, non envoi de mails en dehors des horaires de travail...). Cette identification des jours travaillés et non travaillés peut être collective ou alternée.

### **Mise en place d'une organisation particulière du temps de travail dans le cadre du recours à l'activité partielle pour réduction d'activité**

Vous avez pu être amené à aménager le temps de travail entre les différentes unités de travail/équipes. Vous devez alors être en mesure de fournir tous les justificatifs de cette organisation du temps de travail différenciée selon les équipes pendant la période d'activité partielle. Éléments de preuve : plannings de rotation, mails, calendriers...etc.

### **Arrêts de travail pour maladie pendant la période d'activité partielle**

Vous devez être en mesure de fournir tous les justificatifs liés à ces situations.

Si le salarié bénéficiait d'un arrêt de travail pour maladie avant la mise en activité partielle des autres salariés, il devait rester en arrêt de travail pour maladie jusqu'à la fin de la date prescrite sur son certificat médical. Il pouvait basculer ensuite en activité partielle, mais en aucun cas ne pouvait être indemnisé doublement au titre de son arrêt maladie et dans le même temps au titre de l'activité partielle.

Si le salarié a bénéficié d'un arrêt de travail pour maladie alors que l'entreprise avait déjà placé les salariés en activité partielle, le bénéfice du dispositif d'activité partielle devait être interrompu pendant l'arrêt maladie. Comme dans le cas précédent, le salarié ne pouvait pas être indemnisé au titre du dispositif d'activité partielle pour une période pendant laquelle il était indemnisé au titre de son arrêt maladie.

### **Arrêts dérogatoires antérieurs à la mise en activité partielle des salariés**

Jusqu'au 1er mai 2020, certains salariés ont pu bénéficier d'arrêts de travail dérogatoires mis en place dans le cadre du covid-19 (isolement ou garde d'enfants). Il convient d'être vigilant pour les situations dans lesquelles ces arrêts ont été délivrés avant la mise en activité partielle des salariés de l'entreprise.

Si vous avez eu recours à l'activité partielle :

- pour fermeture totale : vous deviez en principe signaler à l'assurance maladie la fin anticipée des arrêts de travail dérogatoires. Par exception, si les arrêts de travail dérogatoires étaient en cours au moment du placement en activité partielle des salariés pour fermeture de tout ou partie de l'établissement, vous pouviez attendre le terme des arrêts en cours pour placer les salariés en activité partielle.
- pour réduction d'activité : vous ne pouviez pas placer en activité partielle les salariés qui bénéficiaient d'arrêts dérogatoires. Aucune indemnisation au titre de l'activité partielle ne devait leur être versée avant le 1er mai 2020.

## **Recours à l'intérim et/ou à la sous-traitance pendant la période d'activité partielle**

Si vous avez eu recours à l'intérim et/ou à la sous-traitance alors que vos salariés étaient en activité partielle, vous avez intérêt à démontrer que le recours à des compétences extérieures à l'entreprise ne pouvait être évité.

Différents éléments peuvent par exemple être avancés :

- l'intérimaire ou le sous-traitant exerçait un métier différent des salariés de l'entreprise, il avait une spécialisation dont l'entreprise n'avait que ponctuellement besoin ;
- les salariés de l'entreprise qui n'avaient pas repris étaient empêchés de reprendre le travail car ils étaient salariés fragiles ou salariés dont l'enfant ne pouvait être accueilli dans son école.

## **Mentions devant figurer sur le bulletin de paie du salarié placé en activité partielle**

Les bulletins de paie des salariés placés en activité partielle doivent comporter :

- le nombre d'heures chômées indemnisées ;
- le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité ;
- le montant de l'indemnité correspondante versée aux salariés.

### **CONSEIL AFFEXIO**

*Pour préparer cet éventuel contrôle, nous vous invitons à constituer un dossier spécifique « activité partielle » comportant vos justificatifs détaillés précisant les effets de l'épidémie de Covid-19 sur l'activité de votre entreprise et ayant motivé votre recours au dispositif d'activité partielle puis d'y ajouter :*

- *la copie des bulletins de salaire des salariés faisant apparaître le taux horaire brut initial et les heures/jours chômés au titre de l'activité partielle (avec taux et montant d'indemnisation),*
- *la copie des plannings de tous les salariés,*
- *la copie des accords d'entreprise/groupe ou extraits de la convention collective applicable à votre entreprise justifiant les éventuels calculs de taux majorés (durée de travail supérieure à 35 heures hebdomadaire),*
- *les copies des contrats de travail des salariés concernés en forfait heures/jours supérieurs à la durée légale,*
- *les copies des justificatifs et noms des salariés placés en activité partielle motivés par la nécessité de garder leur(s) enfant(s) ou en situation de vulnérabilité face au Covid-19 pour eux même ou bien leur(s) proche(s),*
- *la copie du pv du CSE.*

*A défaut de régularisation de la période précédente et si vous êtes malheureusement de nouveau contraint au recours à l'activité partielle, nous vous invitons à être vigilant sur les points précédemment évoqués pour être conforme à la réglementation. Vous bénéficierez alors d'un à priori favorable de bonne foi sur d'éventuelles erreurs de la précédente période d'activité partielle.*

*Nous vous invitons particulièrement à vous conformer à la réglementation du CSE si cela n'est pas encore le cas.*