



**NOTE D'INFORMATION RELATIVE
A L'ACTIVITÉ PARTIELLE A LA PÊCHE**

Version du 7 mai 2020

PRÉAMBULE

Afin de limiter les conséquences d'une baisse d'activité liée à l'épidémie de COVID-19, le Gouvernement accompagne les salariés et les entreprises à travers divers dispositifs d'aide.

Pour les salariés, le dispositif d'activité partielle (aussi appelé « chômage partiel ou technique ») a été redimensionné et adapté aux spécificités du secteur de la pêche professionnelle maritime. La présente note d'information précise les nouvelles règles applicables aux demandes d'indemnisation qui ont été déposées au titre des heures chômées à compter du 12 mars 2020 pour le secteur..

Une page de présentation générale du dispositif exceptionnel est également disponible sur le site du ministère du travail à l'adresse suivante : travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle.



La présente note constitue une synthèse du dispositif d'activité partielle pour le secteur de la pêche professionnelle. Ces éléments sont donc donnés à titre d'information et ne se substituent pas à la réglementation en vigueur et à la communication des administrations compétentes régulièrement mise à jour sur leur site internet.

Les mises à jour du document par rapport à sa version du 24 avril 2020 sont identifiées dans le texte surligné en jaune.

SOMMAIRE

PRÉAMBULE.....	1
I. Éligibilité.....	3
II. Les bénéficiaires.....	3
III. Le montant de l'indemnité et de l'allocation.....	4
1. Pour les marins rémunérés à salaire fixe :.....	4
2. Pour les marins rémunérés à la part de pêche :.....	5
3. Régime social applicable quel que soit le type de rémunération :.....	6
IV. La procédure.....	6
V. Le cumul de l'activité partielle avec un autre emploi.....	7
VI. Foire aux questions.....	8

I. Éligibilité

L'activité partielle s'adresse aux entreprises qui subissent :

- **soit une réduction de la durée habituelle de temps de travail de l'établissement,**
- **soit une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement** du fait de la conjoncture économique, des difficultés d'approvisionnement, d'un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel, de la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise, ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

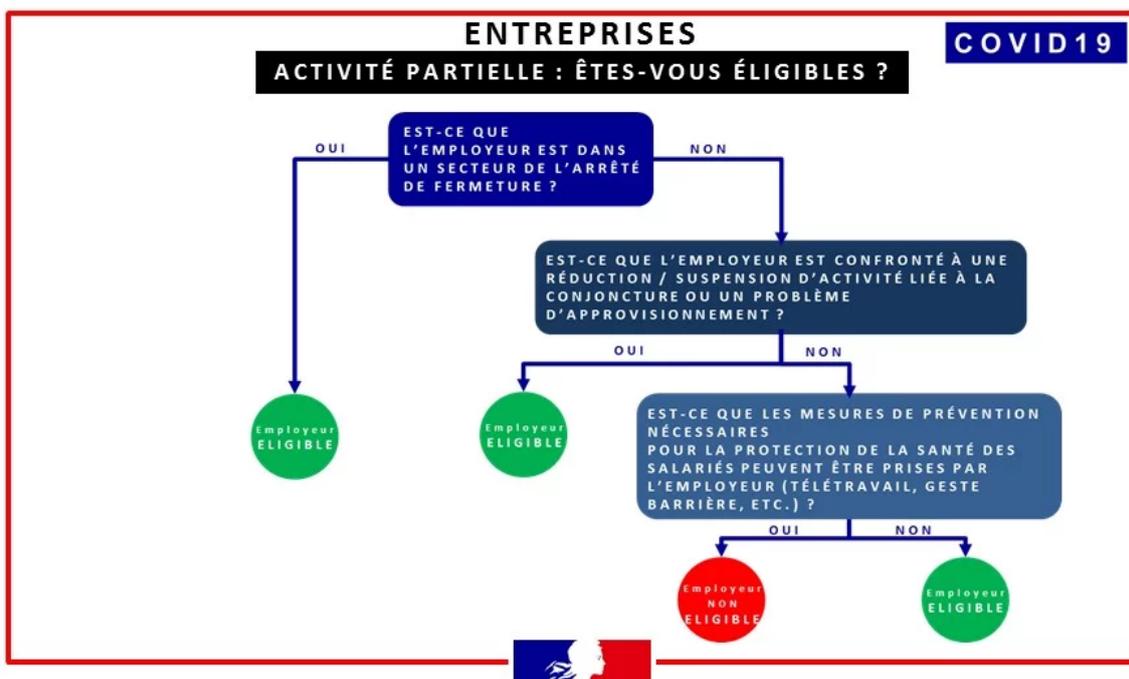
La crise épidémique de coronavirus – COVID-19 et les restrictions imposées pour lutter contre sa propagation constituent une circonstance de caractère exceptionnel.

La baisse temporaire d'activité peut prendre deux formes différentes :

- **une réduction du temps de travail** en-dessous de la durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail de l'établissement ;
- **une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement**, pendant laquelle les salariés sont en inactivité totale quelle que soit la durée de la fermeture, dans la limite cependant du contingent annuel d'heures indemnissables.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle **individuellement et alternativement** afin de pouvoir autoriser la mise en place d'un **système de « roulement » par unité de production**, atelier, services, etc.

Dans ce cadre, le ministère du Travail a publié à destination des employeurs, un schéma pour les aider à prendre ou pas la décision d'avoir recours à l'activité partielle pour leurs salariés.



II. Les bénéficiaires

Le dispositif d'activité partielle est ouvert à :

- **Tous les salariés**, sans condition d'ancienneté, quel que soit leur contrat de travail, dont la durée du travail est réduite en dessous de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail ;
- **Toutes les entreprises**, tous secteurs d'activité confondus, quelle que soit leur taille, contraintes de réduire ou suspendre leur activité.

On notera que les **salariés travaillant en France pour des entreprises étrangères** ne comportant pas d'établissement en France, sous réserve qu'elles soient affiliées au régime français de sécurité sociale et de l'assurance-chômage, peuvent également en bénéficier.

Sont exclus du régime de l'activité partielle les dirigeants de sociétés assimilés aux salariés pour le régime social, sauf s'ils cumulent leurs fonctions de dirigeant avec un poste technique de salarié, en disposant d'un contrat de travail distinct de leur mandat de gérance, après examen par la DIRECCTE compétente.

III. Le montant de l'indemnité et de l'allocation

On distingue deux types de versements :

- **L'indemnité** horaire versée par l'employeur à son salarié qui correspond à un pourcentage de sa rémunération brute antérieure. Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros. Cette indemnité est de 100 % pour les salariés au SMIC.
- **L'allocation** versée par l'État à l'employeur qui vient rembourser l'indemnité versée par l'employeur au salarié dans la limite du montant ci-dessous, plafonné à 4,5 SMIC. L'employeur peut néanmoins décider de verser un montant supérieur à celui de l'indemnité versée au salarié. Dans ce cas, le supplément ne sera pas pris en charge par l'État.

Le plancher de 8,03 € ne s'applique pas aux salariés en contrat d'apprentissage en en contrat de professionnalisation (salariés en alternance), ainsi qu'aux salariés intérimaires :

- **Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation**, le montant de l'allocation versée à l'employeur correspond au montant de l'indemnité horaire perçue par le salarié.
- **Pour les salariés intérimaires**, il convient de prendre en compte l'indemnité horaire perçue par le salarié.

Pour tenir compte des spécificités du secteur de la pêche professionnelle maritime, le dispositif d'activité partielle doit être adapté à l'unité de temps pour le décompte du temps de travail, à savoir le jour de mer et non l'heure de travail. **Ainsi, le versement de l'allocation par l'Etat à l'employeur se fera sur une base de 7 heures par jour. Une journée de non-activité correspond à 7 heures chômées, une demie-journée à 3,5h et, pour une période d'une semaine non travaillée, l'allocation est versée pour 35 heures chômées maximum.** Au-delà, les heures sont considérées comme chômées mais n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation d'activité partielle conformément à l'art. R.5122-11 du code du travail.

On distinguera dès lors deux cas :

- Les marins rémunérés à salaire fixe ;
- Les marins rémunérés à profits éventuels, dit « **rémunération à la part de pêche** ».

1. Pour les marins rémunérés à salaire fixe :

Le salarié placé en activité partielle doit recevoir une indemnité, versée par son employeur, correspondant à **au moins 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés**, ramenée à un montant journalier sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.



L'assiette des indemnités de congés payés inclut le salaire brut avant déduction des charges sociales, les majorations pour travail supplémentaire, les avantages en nature dont le travailleur ne continuerait pas à bénéficier pendant la durée de son congé, les pourboires, les primes et indemnités versées en complément du salaire si elles sont versées en complément du travail et si elles ne rémunèrent pas déjà la période des congés (primes annuelles assises uniquement sur le salaire des périodes de travail, exclusion faite de la période des congés payés, primes compensant une servitude de l'emploi, primes liées à la qualité du travail). On citera par exemple les indemnités journalières.

2. Pour les marins rémunérés à la part de pêche :

Conformément au [décret n°2020-522 du 5 mai 2020 complétant le décret n°2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle](#), les montants horaires servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour les marins rémunérés à la part sont définis **par arrêté**¹ (montants reproduits ci-dessous), en fonction de la dernière catégorie déclarée à l'ENIM pour la fonction exercée à bord du navire et la pêcherie concernée par l'activité partielle.

Cette catégorie correspond à la catégorie dominante des 12 derniers mois pour l'activité ordinairement exercée ou, dans le cas des pêches soumises à saisonnalité (par exemple, la pêche au thon rouge), la catégorie dans laquelle le marin aurait été déclaré si la pêche avait dû avoir lieu dans les conditions normales.

Le nombre d'heures indemnissables, dans la limite de la durée légale du travail, est déterminé en tenant **compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées de pêche non travaillés au titre de la période considérée** convertis en heures selon les modalités suivantes :

- une demi-journée non travaillée de travail à la pêche correspond à 3h30 non travaillées ;
- un jour non travaillé de travail à la pêche correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée de travail à la pêche correspond à 35 heures non travaillées.

Catégories	Montants horaires (en €) jusqu'au 31 mars 2020	Montants horaires (en €) à partir du 1 ^{er} avril 2020
1	8,13	8,16
2	10,11	10,14
3	12,09	12,13
4	13,34	13,38
5	14,24	14,28
6	14,73	14,78
7	15,65	15,69
8	16,47	16,52
9	17,21	17,26
10	18,29	18,35
11	20,26	20,33
12	21,56	21,62
13	23,32	23,39
14	25,08	25,16
15	27,04	27,12
16	29,11	29,20
17	31,64	31,73
18	34,87	34,97
19	38,38	38,50
20	42,17	42,30

Ces dispositions prennent effet à compter du 12 mars 2020 conformément à l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, jusqu'au 31 décembre 2020.

¹ [Arrêté du 6 mai 2020 portant fixation des montants horaires des salaires forfaitaires servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle des marins à la pêche rémunérés à la part](#)

3. Régime social applicable quel que soit le type de rémunération :

Les indemnités d'activité partielle sont exonérées de l'ensemble des cotisations et contributions sociales assises sur les revenus d'activité, mais restent soumises à la CSG (6,2 %) et la CRDS (0,5 %) après abattement pour frais professionnels (1,75 %).

Pour les personnes qui ne sont pas redevables de la CSG et de la CRDS car elles ne résident pas fiscalement en France, l'indemnité est assujettie à une cotisation maladie majorée au taux de 2,80 %.

Par ailleurs, les salariés percevant une allocation mensuelle égale au SMIC brut seront exonérés de prélèvements sociaux. Pour les indemnités légèrement supérieures au SMIC brut, les prélèvements sociaux seront le cas échéant réduits afin de garantir le SMIC brut, en écrêtant les prélèvements dans l'ordre suivant : CSG déductible, CSG non déductible, puis CRDS.

IV. La procédure

Pour ne pas pénaliser les entreprises, le ministère du Travail a décidé d'accorder aux entreprises **un délai de 30 jours** pour déposer leur demande, **avec effet rétroactif** à compter de l'arrêt partiel ou total d'activité lié à l'épidémie de Covid-19. L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour **une durée maximum de 12 mois**, renouvelable dans certaines conditions prévues par le code du travail.



Toutefois, comme l'indique le ministère du Travail (Note DGEFP - question n°9 sur <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-document-precisions-activite-partielle.pdf>) afin de tenir compte du volume des demandes et des circonstances exceptionnelles, ces demandes d'autorisation d'activité partielle **pourront être présentées par les entreprises jusqu'au 30 avril 2020 pour les périodes du mois de mars 2020. Ainsi, une demande d'activité partielle pourra être déposée par une entreprise, avant la fin du mois d'avril, sans que le délai de 30 jours lui soit opposable.**

Les administrations directement concernées par le traitement des dossiers d'activité partielle sont les unités départementales (UD) des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Les demandes d'activité partielle sont à adresser par les employeurs par voie dématérialisée via le portail : activitepartielle.emploi.gouv.fr.

Le processus se décompose ainsi :

- L'employeur, qui doit disposer d'un numéro SIRET, fait une demande de création d'habilitation sur l'extranet activitepartielle.emploi.gouv.fr ;
- Il saisit sa **demande d'autorisation préalable**. S'il dispose de plusieurs navires, la demande d'autorisation préalable devra concerner l'ensemble de ses salariés et de sa flotte, quand bien même certains navires continuent de travailler ;
- L'Unité départementale de la DIRECCTE instruit la demande et rend une décision d'autorisation, signée électroniquement. Elle dispose d'un **délai de 48 heures pour apporter une réponse** à la demande d'autorisation, **à défaut la demande est acceptée**. Elle pourra se rapprocher en tant que de besoin de la Délégation à la mer et au littoral de la DDTM chargée de la gestion des navires et marins concernés afin d'apprécier la réalité et les circonstances de ces demandes ;
- **A l'échéance habituelle de la paie, l'employeur verse aux salariés** une indemnité égale à 70 % de leur rémunération brute selon les modalités présentées précédemment en fonction du type de rémunération de ses salariés (fixe ou à la part) ;
- L'armateur saisit une **demande d'indemnisation** sur le site activitepartielle.emploi.gouv.fr ;
- L'Unité départementale signe électroniquement les demandes d'indemnisation et transmet à l'agence de services et de paiement ;

- L'agence des services de paiement met ensuite en paiement l'indemnisation dans les jours suivants la déclaration de l'employeur dans **un délai moyen de 12 jours**. Les avis de paiement dématérialisés sont conservés par le bénéficiaire et une copie doit être envoyée à la DML.

Astuce : Préciser le motif de « Autres circonstances exceptionnelles » puis, sous motif « coronavirus ». La demande doit indiquer précisément les effets de l'épidémie de COVID-19 sur l'activité de l'entreprise. Ces précisions conditionnent le délai de traitement de la demande.



L'entreprise doit indiquer les termes « Activité partielle » sur les bulletins de salaire ou sur tout document permettant à la fois d'informer les salariés et de fournir un document justificatif en cas de contrôle. Il est demandé de préciser les jours non travaillés au titre de l'activité partielle que ce soit à terre ou en mer.

Pour faciliter la prise en charge de la demande : la vigilance est appelée sur la conformité de l'adresse mél et à contrôler les SPAMS dans l'éventualité où les courriels envoyés via la plateforme y soient stockés.

La DML ou la DM pourra contrôler a posteriori l'effectivité de l'activité partielle dans le cadre des mouvements des marins.

V. Le cumul de l'activité partielle avec un autre emploi

En cette période de ralentissement pour l'économie, des salariés employés par des entreprises en baisse d'activité sont également susceptibles de répondre aux besoins intenses en recrutement de la filière agro-alimentaire.

Un salarié d'une entreprise A placé en activité partielle peut donc conclure un autre contrat avec une entreprise B. **Dans ce cas, le salarié cumule indemnité d'activité partielle et revenu d'activité.**

Afin de sécuriser les deux parties, notamment au moment de la reprise d'activité auprès du premier employeur (employeur A), l'employeur A mettant un salarié en activité partielle **doit fixer une durée probable de l'activité partielle afin que le salarié puisse conclure un autre CDD (idéalement, un CDD à échéance fixe) avec un autre employeur d'une durée égale ou inférieure à celle de l'activité partielle** (par exemple, si la durée probable de l'activité partielle est de quatre semaines, le salarié ne devrait pas être encouragé à conclure un CDD saisonnier de trois mois) ; l'employeur A et le salarié devraient en outre convenir d'un délai de prévenance pour la reprise de l'activité.



Il convient d'être vigilant sur les points suivants :

- dans l'hypothèse où le CDD dans l'entreprise B est en cours, au moment de la reprise de l'activité de l'entreprise A, le salarié devra rompre le CDD conclu avec l'entreprise B de manière anticipée s'il privilégie son activité dans l'entreprise A. Pour rompre le contrat dans l'entreprise B, le salarié devra en tout état de cause respecter les conditions contractuelles de préavis et la rupture anticipée ne peut intervenir qu'à compter de la reprise du contrat, c'est-à-dire après la période d'activité partielle ;
- La reprise de l'activité de l'entreprise A ne constitue pas en tant que tel un motif de rupture du CDD conclu avec l'entreprise B.
- Ni la démission du salarié en CDD, ni une clause libératoire permettant la rupture par l'une ou l'autre des parties, au terme d'un an d'exécution du contrat, ne sont autorisés en droit.
- **Seul le motif de rupture anticipée « par accord des parties » (L.1243-1) trouverait pleinement à s'appliquer afin que le salarié ne s'expose pas au risque de devoir verser des dommages et intérêts.**

VI. Foire aux questions

Question – Je suis employeur, puis-je placer mes marins en activité partielle le samedi et le dimanche ?

- Réponse – Oui, sous réserve de respecter le maximum de 5 jours d'activité partielle par semaine.

Question – Comment s'applique le dispositif d'activité partielle pour les marins qui étaient en formation ? en maladie ? en période d'essai ? en CDD ?

- Réponse – Concernant les marins en formation, leur contrat de travail n'est pas suspendu. C'est sur la base de la rémunération prévue au contrat de travail et perçue durant la formation que l'activité partielle doit être calculée, même chose pour les marins en maladie. La nature du contrat de travail (CDI, CDD ou intérim) n'a par ailleurs pas d'incidence, le dispositif d'activité partielle s'applique jusqu'au terme prévu par le contrat (saisonnier/CDD). A la fin de ce contrat de travail, si les conditions d'accès sont remplies (notamment la durée minimum d'activité), il sera possible de s'inscrire à Pôle emploi pour recevoir l'allocation chômage au titre du/des contrats perdus ou de bénéficier de l'allocation de solidarité spécifique.

Question – Les temps en activité partielle de plus de 55 ans seront-ils validés par l'ENIM pour la retraite ?

- Réponse – Conformément au code des transports (art.L5552-16) et au code des pensions de retraite des marins français du commerce, de pêche ou de plaisance (art. R8), les périodes de chômage, après la date anniversaire des 55 ans du marin, ne sont pas prises en compte par le régime (ni dans le calcul du montant, ni dans la génération de trimestres).

Question – Je suis employeur, j'ai obtenu une autorisation de placement en activité partielle de mes salariés du 15 mars au 15 avril (fin possible de la période confinement au moment de la demande d'autorisation préalable) : pourrais-je faire une nouvelle DAP après le 15 avril si le confinement est prolongé ?

- Réponse – En raison de l'absence de visibilité sur la durée de l'épidémie de COVID-19, il est recommandé de faire une première demande couvrant une période de 3 mois au moins, renouvelable si nécessaire. La demande préalable ne signifie pas que l'entreprise devra "épuiser" son droit durant toute la période. Au-delà de la première période d'autorisation, l'entreprise peut demander un renouvellement.

Question – Comment calculer l'indemnité et l'allocation d'activité partielle lorsque le navire continue de fonctionner partiellement ?

- Réponse – La logique du dispositif est de venir compenser les heures ou jours qui font l'objet d'une réduction ou d'un arrêt d'activité dans la limite de la durée légale du travail (soit 7h par jours et 35h par semaine). Pour mieux illustrer cette logique, deux exemples sont possibles :

Exemple 1: J'ai un navire qui **travaille habituellement 15 jours**. Du fait de la crise COVID-19, il travaille finalement les lundi-mardi-mercredi de la 1^{re} semaine puis s'arrête et reprend le mardi suivant jusqu'à la fin de la semaine. Étant donné que l'unité de temps est le jour de mer, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle, pour la première semaine sera donc de 2 jours (puisque'il aura travaillé 3 jours du lundi au mercredi) et pour la deuxième semaine, est-elle de 0 jour (puisque'il aura travaillé 6 jours du mardi au dimanche).

Exemple 2: Un navire qui **travaille habituellement à la journée**. Du fait de la crise COVID-19, il commence sa journée à 2h du matin et la termine à 5h (soit 3h plus tard). Il n'aura donc travaillé qu'une demie-journée. Il peut prétendre ainsi à une demie-journée de chômage partiel.

Question – Comment sont pris en compte les jours fériés dans le cadre des périodes d'activité partielle ?

- Réponse – Parmi la liste des jours fériés fixée à l'article L. 3133-1 du Code du travail, seul le 1er mai est légalement un jour férié chômé. Les autres jours fériés chômés sont fixés par accord ou, à défaut, par l'employeur.

Les jours fériés inclus dans une période d'activité partielle et habituellement chômés sont à traiter de la même façon que les jours de congés payés. Les salariés ne peuvent ainsi pas être placés en position d'activité partielle durant ces périodes et ces jours ne doivent pas être comptabilisés au titre des heures permettant le versement de l'allocation à l'employeur.

L'employeur doit assurer le paiement de ces jours fériés légaux chômés en versant le salaire habituel aux salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise (condition d'ancienneté non applicable pour le 1er mai - article L.3133-5), le Code du travail prévoyant à l'article L. 3133-3 que « *le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté (...)* ».

Question – Comment déclarer dans le logiciel des DIRECCTE les montants d'activité partielle pour la pêche ? Est-ce que le logiciel a été paramétré en conséquence ?

- Réponse – Les employeurs doivent calculer le taux horaire, et renseigner dans le système d'information pour chaque salarié ce taux et le nombre d'heures à indemniser.

Question – Comment est pris en charge le coût de la formation des marins lors des périodes d'activités partielles ?

- Réponse – L'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit que les conditions d'indemnisation des salariés en formation pendant la période d'activité partielle sont alignées sur les conditions d'indemnisation de droit commun des salariés en activité partielle.

Par ailleurs, l'employeur peut bénéficier d'aides pour financer la formation de ses salariés pendant la période où ils ne sont pas en activité. En effet, en cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, les entreprises peuvent demander à bénéficier du FNE-Formation en plus de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences des salariés.

Formalisé par une convention conclue entre l'Etat (la DIRECCTE) et l'entreprise (ou l'OPCO), le FNE-Formation a pour objet la mise en œuvre d'actions de formation, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et technologiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois. Les actions éligibles sont les actions de formation, les bilans de compétences, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. Les actions de formation par apprentissage étant financées par les opérateurs de compétences dans le cadre des niveaux de prise en charge « coût contrat », elles ne sont pas concernées.

S'agissant du compte personnel de formation (CPF) il peut être mobilisé dans le cadre du parcours autonome d'achat direct avec financement de la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Les actions de formation éligibles peuvent se dérouler à distance.