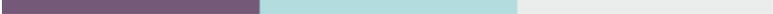


L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Mise à jour au 17 mars 2020

Norma *Avocats*



L'activité partielle c'est

... **Une perte de rémunération des salariés liée :**

- A la suspension totale de leur activité ;
- Ou à la réduction de leur horaire de travail pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail

Pour quelles raisons peut on recourir à l'activité partielle ?

Art R.5122-1 du Code du travail :

- La conjoncture économique
- Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie
- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- **Toute autre circonstance de caractère exceptionnel**

Flash Info Coronavirus : Le point n°28 du Questions-Réponses Covid-19 du 17 mars 2020 fait expressément référence aux «*circonstances à caractère exceptionnel*». Dès lors, il conviendra de choisir ce cas de recours lors de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle liée au Coronavirus.

Sur quel périmètre s'applique l'activité partielle ?

L'activité partielle est une mesure collective qui peut être mise en place au niveau:

- d'un **établissement**,
- D'un **atelier**,
- d'un **service**,
- d'une **unité de production**,

A chacun de ces niveaux, les salariés peuvent être placés en activité partielle c'est-à-dire soit en situation d'inactivité totale, soit en réduction d'horaire.

Compte tenu de la souplesse avec laquelle est appréhendé le périmètre de mise en place de l'activité partielle, il est envisageable que ce dispositif puisse également être mis en œuvre au niveau d'un **secteur géographique déterminé**.

Sur quel périmètre s'applique l'activité partielle ?

Flash Info Coronavirus : Le point n°28 du Questions-Réponses Covid-19 du 17 mars 2020 énonce différents cas de figure pouvant se manifester dans le cadre de l'épidémie, en fonction desquels le périmètre des salariés pouvant être placés en activité partielle devra être ajusté.

Exemple	Commentaires
Fermeture administrative d'un établissement	
Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative	
Absence massive de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise	Si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle
Interruption temporaire des activités non essentielles	Si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle
Suspension des transports en commun par décision administrative	Tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l'absence de transports en commun peuvent être placés en activité partielle
Baisse d'activité liée à l'épidémie	Les difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes ... sont autant de motif permettant de recourir au dispositif

Procédure de mise en place

1/ Consultation du CSE

Flash Info Coronavirus : Par principe, la consultation du CSE doit être préalable à la demande d'autorisation, et le PV de la réunion de consultation doit être jointe à la demande d'autorisation.

Compte tenu des situation d'urgence et des difficultés matérielles à organiser les réunions de CSE, un projet de décret (à paraître) assouplirait cette règle et permettrait d'organiser la consultation, postérieurement à la demande d'autorisation.

Il suffira de préciser à quelle date la consultation est programmée, et envoyer le PV de réunion mentionnant l'avis, dans les 2 mois de la demande de chômage partiel (cela signifie donc que l'avis du CSE doit être rendu dans ce même délai).

Procédure de mise en place

2/ Dépôt d'une demande auprès de la DIRECCTE sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Flash Info Coronavirus : La demande est censée être déposée avant que la mesure d'activité partielle soit mise en place.

Toutefois, compte tenu de la situation exceptionnelle d'urgence, le point n°28 du Questions-Réponses Covid-19 du 17 mars 2020 précise que : « *les employeurs sont invités à déposer leur demande d'activité partielle dans un délai raisonnable après le début de la période demandée* ».

Le projet de décret (à paraître) précise que la demande pourra être transmise dans un délai de 30 jours, suivant la mise en œuvre avec effet rétroactif.

Procédure de mise en place

3/ Instruction de la demande par la DIRECCTE (15 jours calendaires à compter de la réception). L'absence de réponse dans le délai de 15 jours vaut acceptation.

Flash Info Coronavirus : En raison du contexte exceptionnel lié à l'épidémie du Coronavirus, un projet de décret prévoit de réduire ce délai à 2 jours, en cas de demande d'activité partielle liée à des circonstances exceptionnelles.

En conséquence, l'absence de réponse au-delà de ce délai de 2 jours vaudra acceptation de la demande.

Procédure de mise en place

4/ Mise en œuvre dans l'entreprise

- La mesure d'activité partielle s'impose aux salariés et ne nécessite pas de formalisme particulier ;
- Par exception, pour les salariés protégés, la mesure d'activité partielle suppose leur accord expresse (comme toute modification du contrat ou des conditions de travail).

Indemnisation - Principes

La baisse de rémunération consécutive à la réduction d'horaire (totale ou partielle) est compensée par le versement d'indemnités prises en charge:

- En partie par l'employeur
- En partie par l'Etat (sous forme de remboursement)

Indemnisation - Principes

- L'activité partielle a une durée maximale de 6 mois, renouvelable

Flash Info Coronavirus : Le projet de décret (à paraître) prévoit d'augmenter ce délai à 12 mois.

- Contingent d'heures indemnifiables maximum de 1000 heures par an (année civile) et par salarié
- Les heures éventuellement travaillées sont rémunérées normalement, et l'indemnisation des heures non travaillées n'est versée que dans la limite de la durée légale.
- Lors du renouvellement d'une demande d'activité partielle, ou lorsque l'entreprise a déjà eu recours au dispositif d'activité partielle au cours des 36 derniers mois, l'entreprise doit prendre des engagements envers les salariés (maintien dans l'emploi, formation, mesures pour rétablir la situation économique de l'entreprise ...)

Indemnisation – Le salarié

- Le montant total perçu par chaque salarié, en compensation de la perte de salaire due à la suspension de l'activité de l'entreprise, doit atteindre au moins **70 % de sa rémunération brute horaire**.
- La rémunération brute horaire est calculée sur l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés.
- L'indemnité est versée par l'employeur à la date habituelle de versement du salaire.
- Une convention collective, un accord d'entreprise ou une décision unilatérale peut fixer des modalités spécifiques d'indemnisation (indemnisation plus favorable aux salariés).

Indemnisation – Le salarié

- L'indemnisation perçue par un salarié au titre du chômage partiel ajoutée à sa rémunération ne peut en tout état de cause être inférieure à **l'équivalent du SMIC net** calculé sur 151,67h.
- Si un complément doit être versé au salarié pour atteindre ce plancher, il est à la charge de l'employeur.

Indemnisation – L'entreprise

L'employeur sera remboursé par l'Etat sur la base du taux horaire de l'allocation d'activité partielle:

- Entreprise de moins de 250 salariés : **7,74 €**
- Entreprise de plus de 250 salariés : **7,23 €**

Flash Info Coronavirus : Un projet de décret (à paraître) prévoit d'augmenter la prise en charge de l'Etat à hauteur de :

- 70 % de la rémunération brute horaire (soit l'équivalent de la rémunération que l'employeur doit maintenir aux salariés) ;
- Plafonné à 4,5 SMIC horaire.

Ces règles d'indemnisation s'appliqueraient aux demandes d'indemnisation à la date d'entrée en vigueur du décret, pour les heures chômées depuis le 1^{er} mars 2020.

Cependant, le Question=Réponse du 16 mars 2020 relatif à l'activité partielle précise d'ores et déjà que le système informatique de l'Agence de services et de paiement (ASP) ne pourra pas être modifié à la date de la publication du décret.

Dès lors, l'ASP continuera de verser une indemnité égale au SMIC horaire net (8,03 euros) par heure chômée par salarié jusqu'au 31 mars. A partir du 1^{er} avril, l'ASP appliquera les nouvelles règles et procèdera à une régularisation pour les demandes d'indemnisation déposées entre le 15 mars et le 1^{er} avril.

Indemnisation – régime social & fiscal

- Les indemnités d'activité partielle ne sont pas soumises aux cotisations de sécurité sociale, dès lors qu'elles n'excèdent pas 70% de la rémunération brute du salarié.
- Seules sont prélevées la CSG et la CRDS
- Les indemnités d'activités partielles entrent dans la base imposable
- Lorsque les heures d'activité partielle dépassent 60h au cours d'une même année civile, les salariés bénéficient de points de retraite complémentaire, au titre de ces période d'inactivité

Précisions

- **Les salariés en forfait / jours**

Pour ces salariés le dispositif d'activité partiel n'est ouvert qu'en cas de suspension totale de leur activité.

Par principe, le dispositif de l'activité partielle par réduction d'activité n'est pas ouvert aux salariés en forfait / jours.

Flash Info Coronavirus : Un projet de décret (à paraître) prévoit d'étendre aux salariés en forfait jours, la possibilité de bénéficier du chômage partiel, y compris dans le cadre d'une réduction d'activité.

Précisions

- Les congés payés & JRTT

Congés payés :

Les périodes d'activité partielle sont assimilées à du temps de travail, pour l'acquisition des congés payés.

JRTT :

- Si le repos est fondé sur une logique « **d'acquisition** » le chômage partiel réduit à due proportion le nombre de JRTT
- Si le repos est fondé sur une logique « **forfaitaire** » le chômage partiel est sans incidence sur les JRTT acquis.

Précisions

- Les jours fériés

Position administrative (circ. 30/03/2010)	Position de la Cour de Cassation
<p>- S'il s'agit d'un jour férié habituellement travaillé, il peut être indemnisé au titre du chômage partiel et le salarié ne peut prétendre à une rémunération supérieure à l'indemnisation à laquelle il a droit à ce titre</p> <p>- En revanche si le jour férié est chômé, l'employeur doit verser la totalité du salaire dû, sans prise en charge par l'état.</p>	<p>Un salarié ne saurait prétendre au paiement de jours fériés non travaillés sur la base de sa rémunération mensuelle totale dès lors que, placé en chômage partiel, il n'aurait pu bénéficier de ce salaire s'il avait travaillé (Soc. 10 novembre 1988, n°86-41.334)</p>

Précisions

- Maladie

Positon administrative (circ. DGEFP 21/11/2012)	Précisions de la Cour de Cassation
Le salarié ne peut cumuler les IJSS et les allocations qui pourraient être versées au titre du chômage partiel. Versement uniquement des IJSS	Le salarié malade pendant une période d'activité partielle ne peut pas percevoir plus que s'il avait été valide (Soc. 2 juillet 1987, n°83-43.626)

Précisions

- **Impact sur intéressement / participation**

Les périodes d'activité partielle sont prise en compte, pour le calcul des droits à intéressement/participation :

- Lorsque la répartition de l'enveloppe ou de la réserve est proportionnelle à la durée de présence ;
- Et lorsque la répartition de l'enveloppe ou de la réserve est proportionnelle au salaire (dans cette hypothèse, le salaire à retenir est celui qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle).