

La recours à l'activité partielle en période De Covid-19

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel (**article R.5122-1 du Code du travail**).

Le coronavirus fait alors partie d'une telle circonstance permettant la mise en place de l'activité partielle (Q/R ministériel du 9/3/2020)

Un **décret n° 2020-325 du 25 mars 2020** relatif à l'activité partielle a apporté des modifications qui sont applicables aux **demandes d'indemnisation** adressées ou renouvelées à compter de la date d'entrée en vigueur du décret (soir le 26 mars), au titre du placement en position d'activité partielle de salariés depuis le 1^{er} mars 2020.

Une **Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020** portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle a également apportée des précisions sur le public éligible au dispositif et le régime social applicable aux allocations

Les dispositions de l'ordonnance sont applicables au jour de la publication de l'ordonnance au Journal officiel (le 28 mars) jusqu'à une date qui doit être fixée par décret, et en tout état de cause au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

1- L'ACTIVITE PARTIELLE

a) Définition

Le dispositif d'activité partielle permet aux entreprises de procéder à une fermeture temporaire ou à une réduction temporaire de l'horaire de travail, sur autorisation administrative préalable, la perte de rémunération générée par cette activité partielle étant indemnisée par l'allocation aux salariés d'une indemnité (**C. trav., art L. 5122-1**).

Autrement dit, l'activité partielle permet à l'entreprise de faire face à une situation ponctuelle difficile.

b) Situations dans lesquelles une entreprise peut recourir à l'activité partielle

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel (article R. 5122-1 du code du travail).

Dans la dernière note du Gouvernement, il est indiqué que peuvent demander à bénéficier du dispositif de l'activité partielle, les entreprises qui:

- Sont concernées par les arrêtés prévoyant une fermeture de l'entreprise ;
- Sont confrontées à une baisse d'activité ou des difficultés d'approvisionnement ;
- Sont dans l'impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble de ses salariés.

c) Mécanisme de l'activité partielle / chômage partiel.

- L'entreprise évalue l'impact des circonstances justifiant le recours au chômage partiel – le coronavirus – sur l'activité de chaque établissement ou de l'entreprise et traduit cet impact en réduction globale du temps de travail (l'évaluation de la réduction du temps de travail ne se fait pas, à ce stade, par salarié). La réduction peut être totale (fermeture de l'entreprise ou de l'établissement).

- L'évaluation est faite sur une période à déterminer par l'entreprise ; en l'espèce, l'horizon apparaît être « *fin juin* ».
- Le volume global de réduction du temps de travail correspond aux prévisions de chômage partiel appréciées en heures (pour chaque mois ou pour la période totale déterminée par l'entreprise) pour l'ensemble des salariés (pas salarié par salarié).
- L'entreprise demande à l'administration l'autorisation de recourir à l'activité partielle à raison du nombre d'heures (correspondant au volume global de réduction du temps de travail – cf. supra) dont le chômage partiel est envisagé.
- Sous réserve d'obtenir l'autorisation administrative, l'employeur organise l'entreprise en fonction de la réalité de la réduction d'activité dans l'entreprise (ou chaque établissement) ; il adapte les horaires des salariés et les place autant que nécessaire et en fonction des besoins de l'entreprise ou de chaque établissement / service en chômage partiel (en chômage partiel total ou en chômage partiel partiel).

L'entreprise doit respecter un principe d'égalité de traitement dans le placement des salariés en chômage partiel ; mais tous les salariés ne sont pas nécessairement (sauf fermeture de l'établissement) en chômage partiel en même temps ; il est notamment possible de faire alterner des équipes en chômage et des équipes en activité ...

2. PROCEDURE ET FORMALITES

a) Consultation des représentants du personnel

La demande d'activité partielle est en principe accompagnée de l'avis **préalable** du CSE. Le décret du 25 mars 2020 assouplit cette règle lorsque l'entreprise met en œuvre l'activité partielle en raison :

- d'un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- **de toute autre circonstance de caractère exceptionnel (situation de l'épidémie de Covid-19).**

A la lecture du décret, le CSE doit être consulté quelle que soit la taille de la structure (plus ou moins de 50 salariés)

Dans ces hypothèses, l'avis du CSE peut être recueilli **après** que la demande d'activité partielle ait été formulée auprès de l'administration. L'entreprise est tenue de transmettre l'avis dans le délai **de deux mois** suivant la demande (C. trav., art. R. 5122-2). La demande doit préciser la date à laquelle la consultation du CSE est programmée. L'administration insiste également pour que le CSE soit associé ultérieurement à la mise en œuvre effective de l'AP.

Enfin, **en cas d'absence de CSE** dans la structure, l'employeur doit **justifier avoir informé ses salariés** du projet de recourir à l'activité partielle.

b) Démarche d'autorisation préalable

La demande d'autorisation de recours à l'activité partielle est adressée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du département où est implanté l'établissement (ou le siège de l'entreprise).

Le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 a étendu la possibilité pour l'employeur d'adresser sa demande d'activité partielle dans un **délai de 30 jours** à compter du placement des salariés en activité partielle lorsque la demande repose sur des circonstances exceptionnelles (C. trav., art. R. 5122-3).

La demande est à adresser par voie dématérialisée sur le portail :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

Le processus administratif se déroule en 4 étapes :

- **ETAPE 1 : La création du compte en ligne**

L'entreprise ouvre un compte sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

L'entreprise reçoit 3 mails en principe sous 48 heures (délai allongé à une dizaine de jours actuellement vu le nombre de demandes) :

- Son identifiant
- Son code d'accès

- Son habilitation pour saisir sa demande d'autorisation
 - **ETAPE 2 : La demande d'autorisation préalable au titre de l'activité partielle**

→ La motivation de la demande

Dans la demande, il faut cocher « autres circonstances exceptionnelles » et mentionner circonstances « coronavirus » en spécifiant les raisons ayant conduit à l'arrêt temporaire de l'activité. Indiquer précisément les effets de l'épidémie de Covid19 sur l'activité de l'entreprise.

Dans les organismes de tourisme institutionnel, il peut notamment être rappelé :

- la très forte baisse de la taxe de séjour en raison de l'épidémie ;
- la cessation ou très forte de l'activité commerciale de l'organisme (billetterie, vente de produits dérivés, organisations de visites touristiques culturelles...).

→ Les principaux éléments à fournir :

Lors de la **demande préalable**, les principaux éléments sont les suivants :

- La dénomination de l'entreprise et le SIRET ;
- Le nombre de salariés de l'entreprise ;
- La période d'activité partielle
- L'effectif concerné par l'activité partielle
- Le volume d'heures prévisionnel demandé pour la période : nombre total d'heures sur la période : c'est un nombre global (tous salariés confondus calculés en ETP)
- Un RIB indiquant les 8 premiers caractères du BIC ;
- L'avis du comité social et économique.
- En l'absence de CSE, l'employeur est exempté de cette pièce justificative mais doit en informer ses salariés par écrit

- **ETAPE 3 : La décision**

L'unité départementale territorialement compétente adressera **dans un délai de deux jours** sa décision, qui sera communiquée *via* le portail. **L'acceptation est implicite au terme du délai de 2 jours** ; le refus est explicite et motivé.

Remarque : Jusqu'au 31 décembre 2020, le délai au terme duquel le silence de la Direccte vaut acceptation implicite de la demande présentée par l'entreprise est ramené à 2 jours au lieu de 15 (article 2 du décret n° 2020-325 du 25 mars 2020).

- **ETAPE 4 : L'indemnisation**

Chaque fin de mois, l'employeur fournit un état liquidatif pour demander le remboursement des sommes versées à l'Etat.

Les demandes d'indemnisation sont accompagnées des justificatifs sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

La demande d'indemnisation est mensuelle doit impérativement comprendre :

- les noms et prénoms des salariés concernés ;
- le numéro de sécurité sociale des salariés ;
- la forme d'aménagement du temps de travail à laquelle ils sont soumis (pour le cas normal à 35h/semaine, cliquer le cas 1) ;
- le nombre d'heures prévu au contrat ;
- le nombre d'heures travaillées ;
- le nombre d'heures chômées pour chacune des périodes.

Il peut y avoir un écart entre le nombre d'heures mentionné dans la demande et le nombre d'heures dont l'indemnisation effective est demandée.

- Mention sur les fiches de paie

Une mention « Activité partielle » est indiquée sur le bulletin de paie du mois suivant.

Il faut bien préciser 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.

Le bulletin de paie doit comporter (C. trav., art. R. 3243-1).

- le nombre d'heures indemnisées ;
- le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité horaire versée par l'employeur ;
- les sommes versées au salarié au titre de la période considérée

Il est possible de régulariser les heures chômées le mois suivant, si les payes sont déjà traitées.

c) **Caractère provisoire du recours à l'activité partielle**

L'autorisation d'activité partielle est accordée pour une durée maximale de **12 mois renouvelables** (C. trav., art R.5122-9). Il est préconisé de faire une demande jusqu'au 30/06/2020.

Remarque : le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 a porté le délai de 6 à 12 mois.

En cas de renouvellement de la demande, la structure devra souscrire des engagements concernant les salariés (notamment le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation).

3. CONSEQUENCES DU RECOURS A L'ACTIVITE PARTIELLE

a) Statut des salariés placés en activité partielle

➤ Imposer l'activité partielle aux salariés

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Ainsi, sur les heures perdues ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent pas être sur leur lieu de travail, à disposition de leur employeur et se conformer à ses directives.

La mise en activité partielle ne constitue alors pas une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié : aucune procédure particulière envers les salariés n'est requise (*Cass. Soc. 9 juin 1999, n° 96-43933*).

L'activité partielle s'impose aux salariés protégés (art 6 ordonnance). Il n'est plus nécessaire de solliciter l'accord des salariés protégés pour les placer en AP, dès lors que l'AP concerne tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier du salarié protégé sont concernés.

➤ Salariés concernés par l'activité partielle

Le dispositif d'activité partielle vise en principe tous les salariés, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la forme de leur contrat de travail.

Les CDD saisonniers bénéficient donc de l'activité partielle.

Depuis le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020, les salariés dont le temps de travail est organisé selon des conventions de forfait annuel en heures ou en jours de travail peuvent bénéficier de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement (C. trav., art. R. 5122-8). Le bénéfice n'était précédemment accordé qu'en cas de fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement.

Les salariés en situation de cumul emploi/retraite bénéficient également du dispositif de l'activité partielle pour les heures où ils travaillent dans une entreprise.

➤ Cumul activité partielle et emploi

Du fait de l'activité partielle, pendant les heures chômées, en raison de la suspension du contrat de travail, certaines obligations contractuelles sont suspendues.

Le salarié pourra ainsi occuper un autre emploi sous réserve que le contrat de travail du salarié en activité partielle ne comporte pas de clause licite d'exclusivité. Sans mention expresse d'une telle clause dans son contrat de travail, il ne pourra être opposé au salarié un impératif d'exclusivité vis-à-vis de son employeur.

Le cumul d'emploi devra être réalisé dans le respect des principes de loyauté et de non-concurrence. Ceci implique que le salarié ne doit pas travailler pour le compte d'un autre employeur concurrent ou pour son propre compte de manière concurrente à son employeur.

Il est rappelé qu'aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail telle qu'elle ressort des dispositions légales de sa profession et aucun employeur ne peut recourir aux services d'une personne qui méconnaît les dispositions légales relatives à la durée du travail.

Le salarié doit informer son employeur de sa décision d'exercer une activité professionnelle chez un autre employeur pendant la suspension de son contrat de travail en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail.

Le salarié percevra de manière concomitante l'indemnité due au titre de l'activité partielle et la rémunération afférente aux emplois alternatifs.

A l'issue de la période d'activité partielle, le salarié décide soit de reprendre le travail chez son employeur principal (il rompt alors le contrat de travail qu'il a contracté chez un autre employeur), soit de démissionner de son emploi initial.

➤ **Activité partielle et congés payés**

Les salariés qui ont établi des demandes de congés antérieures à la mise en activité partielle ou qui font des demandes de congés payés acceptées par leur employeur, bénéficient du régime de l'indemnisation des congés payés et non de l'activité partielle (cf Fiche sociale *CP, RTT, Aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines : Autant de moyens pour limiter les effets de la diminution d'activité*). Si sur un mois, un salarié a été en activité partielle et en congés payés, lors de la demande de remboursement, seules les heures chômées seront remboursées par l'Etat.

Enfin, il convient de préciser que la totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés (article R 5122-11 du Code du travail).

b) Les indemnités d'activité partielle

➤ **Indemnisation versée par l'employeur aux salariés placés en activité partielle**

Le contrat de travail étant suspendu, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité doit correspondre au minimum à **70% de la rémunération antérieure brute**.

L'indemnisation doit correspondre aux heures non travaillées, dans la limite de la durée légale, ou, lorsqu'elle est inférieure, à la durée collective ou contractuelle (**C. trav., art R.5122-11**).

Salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation - L'allocation ne peut être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur, soit un pourcentage du Smic (**C. trav., art. R. 5122-18**).

L'ordonnance (art. 4) précise que les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation reçoivent une indemnité horaire d'activité partielle d'un montant égal au pourcentage du SMIC qui leur est applicable.

Pour le calcul de cette indemnité horaire, seule la rémunération minimale légale doit être prise en compte et non pas la rémunération conventionnelle.

Salariés au forfait jours et heures sur l'année – Le décret précise que dans cette nouvelle hypothèse, le nombre d'heures éligibles au remboursement par l'État est calculé sur la base de la durée légale du travail correspondant aux jours de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement, à due proportion de cette réduction (c. trav. [art. R. 5122-19](#) modifié).

L'ordonnance (article 8) précise que pour l'employeur de salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées. Les modalités de cette conversion sont déterminées par décret.

Un décret établira la durée à laquelle correspond une journée ou une demi-journée de travail (en principe respectivement 7 h et 3,5 heures).

Heures supplémentaires - Pour les **heures effectuées au-delà de la durée du travail applicable** (légale, collective ou contractuelle) sur la période considérée, les heures chômées n'ouvrent pas droit au versement de l'indemnité d'activité partielle. Si l'entreprise réalise 39 heures par semaine, les 4 heures supplémentaires ne seront pas rémunérées, ni indemnisées.

➤ Assiette de calcul

Les sommes à inclure dans l'assiette de l'allocation sont celles constituant l'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 : soit la méthode du maintien de salaire.

Cette rémunération est calculée en fonction :

- du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;
- de la durée du travail effectif de l'établissement.

Dans les tableaux en annexe sont visées des décisions concernant les congés payés mais qui sont transposables à l'assiette de l'allocation d'activité partielle.

Point spécial : Les heures supplémentaires

Les articles R. 5122-11 et R. 5122-18 du code du travail conduisent à procéder à une distinction entre la rémunération constituant l'assiette de l'allocation d'activité partielle et les heures donnant lieu à indemnisation.

La rémunération des heures supplémentaires ainsi que les majorations qui y sont attachées sont intégrées dans l'assiette de l'allocation. Le montant des sommes intégrées est ensuite ramené sur la base d'un horaire correspondant à la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée. C'est la position retenue par l'administration (Circ. DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013, fiche 6, 6.1)

Le taux horaire ainsi calculé est ensuite appliqué aux heures chômées dans la limite de la durée légale, collective ou contractuelle en vigueur.

Remarque

Si l'entreprise n'intègre pas à l'assiette de l'allocation d'activité partielle les heures supplémentaires, en cas de contentieux, elle pourrait être contrainte de réintégrer ces sommes dans l'assiette et ainsi ne pas bénéficier de la partie d'indemnisation versée par l'Etat pour la part correspondante.

➤ Garantie de rémunération mensuelle minimale

La rémunération mensuelle minimale intervient pour **les salariés à temps plein** lorsque le cumul de la rémunération nette d'activité et des indemnités nettes d'activité partielle est inférieure au SMIC net.

A noter que l'ordonnance prévoit pour les salariés à temps partiel un taux horaire de l'indemnité d'activité partielle à minima égal au SMIC, ce qui revient indirectement à leur garantir la rémunération mensuelle minimale.

Si le salarié perçoit, indemnités d'activité partielle incluses, une somme totale inférieure au Smic net, l'employeur doit lui verser une allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme effectivement perçue (*C. trav., art L.3232-5 ; art L.3232-7*).

Il n'y a pas de remboursement de cette partie d'allocation complémentaire par l'Etat : l'employeur est seul redevable.

➤ Statut social et fiscal des indemnités versées aux salariés

L'indemnité versée aux salariés n'est pas considérée comme un salaire, mais comme un revenu de remplacement.

Elle est donc :

- exonérée de charges sociales et patronales, de forfait social ;
- exonérée de taxe sur les salaires ;
- soumise à CSG-CRDS au taux de 6,20% et 0,5% après application de l'abattement d'assiette de 1,75% et impôt sur le revenu
- soumise aux cotisations finançant les régimes de prévoyance / santé.

Remarque : L'ordonnance (article 11) confirme la position de l'instruction technique relative à l'activité partielle (circ. DGEFP 2013-12 du 12/7/2013 fiche 6 point 6.3 mise à jour en juillet 2015) : dans le cadre d'une majoration de l'indemnité d'activité partielle dans le cadre d'un accord collectif, ou d'une décision unilatérale de l'entreprise, le régime social (exonération des charges) reste applicable à l'indemnité versée au salarié.

Ainsi, même si l'employeur décide par exemple de maintenir le salaire, la partie allant au-delà des 70% de la rémunération antérieure brute bénéficie également de l'exonération de cotisations sociales précitées.

➤ Impact financier pour l'employeur

En cas de décision d'autorisation, l'employeur peut adresser à l'Agence de services et de paiement (ASP) une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle. Celle-ci permet d'identifier l'employeur et les salariés concernés et contient les états nominatifs précisant le nombre d'heures chômées par salarié.

Les heures chômées ouvrent droit au versement de l'allocation d'activité dans la limite d'un contingent annuel d'heures indemnisables fixé à **1 000 heures par an et par salarié** (*Arr. 26 août 2013, JO 6 sept*).

Après vérification, l'allocation est versée mensuellement par l'ASP pour le compte de l'État et de l'Unedic (*C. trav., art. R. 5122-14*).

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal pour chaque salarié concerné à 70 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12, **limité à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.**

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros.

Pour déterminer cette rémunération, il est fait référence à l'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 (méthode du maintien de salaire).

Cette rémunération est calculée en fonction :

- du salaire brut versé au cours du mois précédant le placement en activité partielle et converti en taux horaire ; le salaire horaire brut est pris en compte dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du SMIC
- de la durée du travail effectif de l'établissement (hors heures supplémentaires qui ne sont pas indemnisées par l'Etat).

Notre équipe se tient évidemment à votre disposition pour toute information complémentaire.

ANNEXE

Sommes à inclure dans l'assiette
Salaire brut (Cass. soc., 5 avril 1990, n° 87-45.228)
Prime d'ancienneté (Cass. soc., 13 juin 2012, n° 10-30.590)
Majorations pour travail de nuit / dimanche / jours fériés (Cass. soc., 11 février 1998, 95-44.887 Cass. soc., 18 décembre 1996, 94-41.185)
Absence assimilées à du temps de travail effectif Exemple de la maternité. Prise en compte du salaire fictif reconstitué (Cass. soc., 10 novembre 1988, n°86-40.863)

Sommes à exclure de l'assiette

Remboursement des frais professionnels Remboursement du surcoût du repas consécutif au déplacement (Cass. soc., 22 octobre 2014, 13-21.147) Indemnités de transport compensant les frais de déplacement domicile - lieu de travail (Cass. soc., 11 janvier 2017, 15-23.341)
Prime avec une périodicité supérieure au mois Ne sont pas à prendre en compte. Néanmoins, il faut déterminer les conditions de valorisation de la période d'AP pour leur calcul. (Cass. soc., 25 février 2009, n° 06-46.436)
Prime discrétionnaire (Cass. soc., 1 avril 1997, 95-40.391)
Indemnités de repos compensateurs Indemnité allouée en compensation du repos compensateur non pris (Cass. soc., 21 mai 2002, 99-45.890, n° 99-45.890)
Prime de présence

Prime de présence subordonnée à la présence effective du salarié (Cass. soc., 20 mai 1998, n° 96-41.546)

Risque exceptionnel

Indemnité compensant un risque exceptionnel (Cass. soc., 8 octobre 1987, 85-42.252)

Congé syndical

Complément de rémunération versée par le CSE à un salarié en congé syndical (Cass. Soc., 8 juillet 1992, 89-42.563)

Commission allouée globalement pour l'année, périodes de travail et de congés payés confondues (Cass. soc., 25 février 2009, n° 06-46.436)