

CRISE SANITAIRE – COVID 19

ACTIVITE PARTIELLE

L'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 a autorisé le Gouvernement à faciliter le recours à l'activité partielle pendant la période de crise sanitaire.

L'ordonnance n° 2020- 346 du 27 mars 2020 publiée au journal officiel du 28 mars est venue préciser ces mesures.

■ LES ENTREPRISES ELIGIBLES AU DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE

Sont éligibles au dispositif d'activité partielle

- Les entreprises qui appartiennent à un **secteur visé par l'arrêté** interdisant l'accueil du public dans certains établissements (arrêté du *14 mars 2020* NOR : SSAZ2007749A)
- Les entreprises confrontées à une **réduction ou une suspension d'activité liée** à la crise sanitaire (difficultés d'approvisionnement, annulation de commandes, absence simultanée de nombreux salariés malades occupant des postes indispensables à la continuité de l'activité, etc.)
- Les entreprises ne pouvant assurer la **sécurité des salariés**.

C'est le cas lorsque lorsque l'employeur ne peut pas mettre en place le télétravail ou les gestes dits « barrière ».

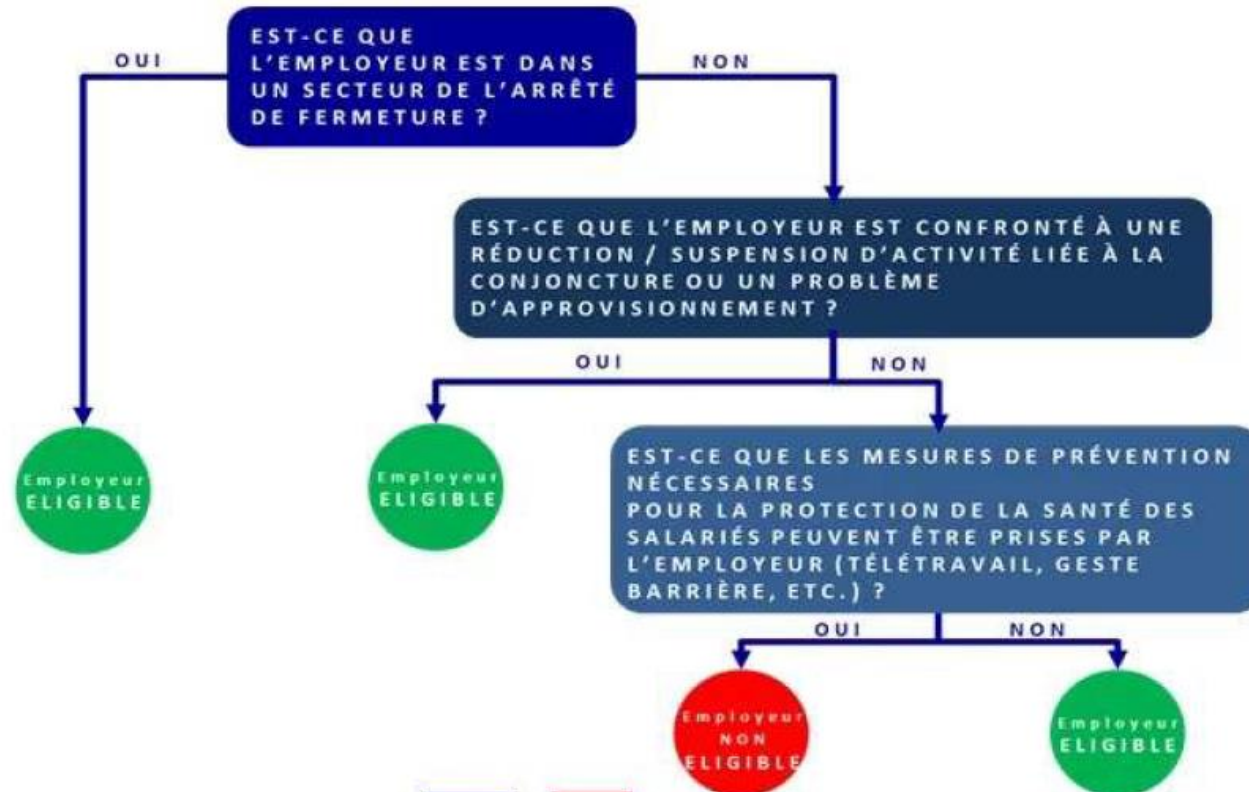
NB : la mise en place du télétravail ou des gestes barrière n'interdit pas de recourir à **l'activité partielle** dès lors que l'entreprise subit une **baisse d'activité**.

Les salariés peuvent par exemple télétravailler trois jours de la semaine et être en activité partielle les deux autres jours.

ENTREPRISES

COVID 19

ACTIVITÉ PARTIELLE : ÊTES-VOUS ÉLIGIBLES ?



■ MODALITES DE LA DEMANDE D'AUTORISATION D'ACTIVITE PARTIELLE

Hors période de crise sanitaire, l'employeur doit déposer au préalable sa demande auprès du Préfet du département.

Par dérogation, l'employeur est autorisé à le faire après le placement des salariés en activité partielle, **avec effet rétroactif**, dans les deux cas suivants :

- activité partielle due à **un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel** ;
- activité partielle due à toute autre **circonstance de caractère exceptionnel**, ce qui est le cas de la crise sanitaire actuelle.

L'employeur dispose alors d'un délai **de 30 jours courant à compter du placement des salariés en activité partielle** pour adresser sa demande au préfet, par tout moyen **donnant date certaine à sa réception**.

Le préfet compétent reste celui du **département où est implanté l'établissement concerné**.

La demande peut être déposée en ligne sur le site : activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/.

Elle doit préciser :

- le **motif** de recours (« circonstances exceptionnelles « coronavirus ») ;
- les **circonstances détaillées et la situation économique** à l'origine de la demande ;
- la **période prévisible de sous-emploi**, qui peut s'étendre jusqu'au 30 juin 2020 dès la première demande ;
- le **nombre de salariés** concernés ;
- le **nombre d'heures chômées** prévisionnelles.

La Direccte répond sous 48 heures. L'absence de réponse vaut décision d'accord.

L'employeur doit recueillir l'avis du comité social et économique (CSE)

L'employeur qui recourt ainsi au dispositif d'activité partielle dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie coronavirus peut toutefois consulter le CSE sur cette mesure **après avoir formulé sa demande au préfet**, et transmettre à celui-ci l'avis des représentants du personnel dans **un délai au plus tard de deux mois à compter de cette demande**.

▪ MONTANT DE L'INDEMNISATION

À l'échéance habituelle de la paye, l'employeur verse au salarié placé en activité partielle une indemnité correspondant à **70 % de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés** ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée conventionnelle ou contractuelle.

NB : Cette indemnité ne peut pas être inférieure au smic horaire net.

L'employeur peut indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut s'il le souhaite ou si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit.

À titre dérogatoire, la contribution sociale généralisée (CSG) applicable aux indemnités d'activité partielle (hors le cas des particuliers employeurs) est calculée par simple **application du taux de 6,2 %**.

Les règles permettant d'exclure certaines indemnités d'activité partielle de l'assiette de contribution sociale généralisée ou d'appliquer un taux réduit en raison des faibles revenus de l'intéressé sont **temporairement écartées**.

L'employeur adresse sa demande d'indemnisation sur le site : activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/.

Cette demande indique, pour chacun des salariés concernés, les heures hebdomadaires réellement travaillées (ou assimilées, telles que les congés, les arrêts maladie pour motif de coronavirus, etc.) et les heures hebdomadaires réellement chômées.

▪ MONTANT DE L'ALLOCATION

L'allocation d'activité partielle versée par l'État à l'entreprise **n'est plus forfaitaire**. Elle est **proportionnelle** à la rémunération des salariés placés en activité partielle.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'allocation couvre **70 % de la rémunération brute du salarié**, telle que maintenue par l'employeur limitée à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Le taux horaire de l'allocation ne peut pas être inférieur à un plancher fixé à **8,03 €**. Ce minimum n'est cependant pas applicable aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

▪ **MENTIONS A FAIRE FIGURER SUR LES BULLETINS DE SALAIRE**

Les heures d'activité partielle doivent être mentionnées sur le bulletin de salaire.

Celui-ci doit préciser :

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

▪ **LES CAS PARTICULIERS**

LES SALARIES AU TEMPS PARTIEL

L'ordonnance du 27 mars 2020 permet **aux salariés à temps partiel** placés en position d'activité partielle de bénéficier de la rémunération mensuelle minimum (RMM).

Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés à temps partiel **ne peut être inférieur au taux horaire du Smic**.

La rémunération mensuelle minimum garantit normalement une **rémunération au niveau du Smic net**, soit 8,03 € par heure chômée.

Si le taux horaire de l'indemnité d'un salarié calculé sur la base de 70 % de son salaire horaire brut est **inférieur** au taux horaire du Smic, le salarié aura droit à une **indemnité équivalente au produit des heures chômées par le montant du Smic horaire net**.

Toutefois, en ce qui concerne les salariés dont la rémunération horaire est inférieure au Smic., le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée à ces derniers est alors égal à son taux horaire de rémunération.

LES SALARIES EN FORMATION

L'indemnisation des salariés **en formation** pendant une période d'activité partielle est **alignée sur les conditions d'indemnisation de droit commun** des salariés en activité partielle.

Les dispositions du code du travail prévoyant que les salariés en activité partielle sont indemnisés à hauteur de **100 % de leur rémunération** lorsqu'ils suivent une formation sont **temporairement écartées**.

Ainsi, les salariés en activité partielle, dont la formation a été **acceptée après la publication de l'ordonnance**, ne sont indemnisés qu'à hauteur de **70 % de leur rémunération**.

LES SALARIES AU FORFAIT ANNUEL EN JOURS ET EN HEURES

le décret du 25 mars 2020 a ouvert l'activité partielle aux salariés en forfait-jours **même en cas de simple diminution de la durée du travail**, et non plus comme précédemment, seulement en cas de fermeture de l'entreprise ou du service.

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 conversion et de calcul de l'indemnité seront déterminées par un prochain décret.

LES APPRENTIS ET CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Les apprentis et les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation peuvent bénéficier d'une indemnité d'activité partielle **égale à leur rémunération antérieure**.

Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation reçoivent ainsi une indemnité d'un montant égal **au pourcentage du Smic qui leur est applicable en dehors des périodes d'activité partielle**.

Ils sont exclus des dispositions relatives à la rémunération mensuelle minimum.

Ils seront indemnisés à hauteur de **100 % de leur rémunération habituelle**, et non de 70 %.

LES SALARIES PROTEGES

l'activité partielle **s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord**, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.