

L'ACTIVITE PARTIELLE EN 10 QUESTIONS

1. Qu'est-ce que l'activité partielle ?

L'activité partielle (communément désignée « chômage partiel » ou « chômage technique ») est un dispositif censé permettre d'éviter des licenciements lorsque l'entreprise se trouve confrontée à des difficultés économiques en lui permettant :

- de **fermer temporairement en tout ou partie d'une entreprise** (unité de production, service, atelier ou équipe) ;
- ou de **réduire temporairement l'horaire de travail**.

Le salarié ne peut pas refuser sa mise en activité partielle. Celle-ci entraîne la suspension de son contrat de travail mais n'en constitue pas une modification.

En termes d'indemnisation, l'activité partielle permet au salarié de recevoir une compensation partielle de la perte de salaire pour un moindre coût pour l'employeur.

Concrètement s'agissant de la période non travaillée au titre de l'activité partielle :

- l'employeur avance les fonds en versant une indemnité au salarié proportionnelle à son salaire.
- En contrepartie, l'État indemnise l'employeur en lui attribuant une allocation.

Le contrat de travail est suspendu pendant la période correspondant à l'activité partielle. A noter que les salariés continuent d'acquérir des congés payés durant cette période.

2. Quels salariés sont éligibles à ce dispositif ?

Tous les salariés sont éligibles, sans conditions d'ancienneté, ni de conditions liées au type de contrat de travail (CDD, apprentis, CDI, salariés en période d'essai...) et au temps de travail (temps partiel, temps plein...).

Les salariés au forfait en heures ou en jours sont également éligibles à l'activité partielle, ainsi que les cadres dirigeants.

Les stagiaires et les mandataires sociaux ne sont pas visés par ce dispositif.

3. Quels sont les motifs permettant de recourir à l'activité partielle ?

L'employeur peut placer ses salariés en activité partielle en cas de réduction ou suspension temporaire de l'activité imputable à :

- la conjoncture économique ;
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;

- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

4. Le coronavirus permet-il de recourir au dispositif ?

Oui, il s'agit d'une circonstance de caractère exceptionnelle justifiant la mise en place de l'activité partielle ...

... **mais toutes les entreprises ne sont pas éligibles au dispositif** : selon le ministère du travail, les employeurs éligibles doivent être dans l'un des cas suivants :

- l'entreprise est concernée par les arrêtés prévoyant une fermeture de l'entreprise, notamment les arrêtés du 14 mars 2020 et du 15 mars 2020 ;
- l'entreprise est confrontée à une baisse d'activité ou/et à des difficultés d'approvisionnement ;
- il est impossible à l'entreprise de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble des salariés.

La validation et la prise en charge de l'activité partielle ne sont pas automatiques. Les entreprises qui ne sont pas concernées par les arrêtés de fermeture doivent être en mesure de démontrer qu'elles ont été contraintes de recourir au chômage partiel à la suite d'une baisse d'activité avérée et en mesure de la justifier.

5. Est-il possible au sein d'une entreprise de recourir à l'activité partielle et de maintenir partiellement l'activité ?

Oui, à deux conditions :

- **la réduction ou la cessation d'activité doit être collective.** Elle doit donc concerner tout un établissement ou une partie de celui-ci : unité de production, atelier, service, équipe chargée de la réalisation d'un projet. Il est en revanche possible en cas de réduction collective de l'horaire de travail de placer alternativement par roulement les salariés en activité partielle ;
- **les salariés ne doivent bien sûr pas travailler** (notamment via du télétravail) durant les heures déclarées au titre de la réduction ou de l'arrêt d'activité, à défaut de quoi l'employeur s'expose à de lourdes sanctions (cf. infra).

6. Quelle est la procédure à suivre ?

➔ **Les demandes doivent être déposées en ligne sur le site www.activitepartielle.emploi.gouv.fr** géré par l'Agence de Service et de Paiement (ASP) et préciser notamment :

- les effets de l'épidémie du coronavirus sur l'activité fondant le recours à l'activité partielle ;
- la période prévisible de sous-activité ;
- le nombre de salariés concernés ;
- la durée du travail des salariés concernés ;

– le nombre d'heures d'activité partielle sollicitées.

→ L'employeur a désormais jusqu'à **30 jours** à compter du jour où il a placé ses salariés en activité partielle, pour déposer sa demande en ligne, avec effet rétroactif (pour les demandes résultant d'une circonstance à caractère exceptionnel).

→ Les services de l'État (Directe) doivent répondre à la demande sous **48 h**. L'absence de réponse sous 48 h vaut décision d'accord.

→ L'avis rendu par le comité social et économique (CSE), qui doit en principe intervenir préalablement au recours à l'activité partielle, pourra intervenir après le placement des salariés en activité partielle et être adressé dans un délai de 2 mois à compter de la demande d'activité partielle.

Le Ministère du travail a précisé le 3 avril 2020 que :

La consultation du CSE ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés.

En l'absence de CSE dans ces entreprises, la demande d'activité partielle peut être autorisée de manière exceptionnelle afin de ne pas bloquer les demandes et dans l'intérêt des salariés. Ces entreprises devront s'engager à organiser des élections professionnelles dès que possible, c'est-à-dire, dès la levée de la période de suspension des processus électoraux prévue par l'ordonnance susvisée.

Pour rappel, l'obligation de mise en place d'un CSE est effective depuis le 1er janvier 2020. L'article 2 de l'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel suspend les processus électoraux en cours et « impose aux employeurs qui doivent engager le processus électoral de le faire dans un délai de trois mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire ».

→ L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de **12 mois** (au lieu de 6 mois).

7. Les salariés doivent-ils être informés ? De quelle manière ?

1. L'employeur a une **obligation d'information préalable des salariés** qui peut intervenir par tout moyen (courrier, email).
2. Au niveau des **bulletins de paie (ou tout autre document d'information)**, ils devront porter les mentions suivantes :
 - le nombre d'heures chômées indemnisées au titre de l'activité partielle ;
 - le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité ;
 - le montant de l'indemnité correspondante versée au salarié.
3. En cas de réduction de la durée du travail, il conviendra **d'établir un décompte des jours et heures travaillées quotidiennement** par chacun des salariés concernés par le dispositif d'activité partielle.

8. Quel est le montant de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié ?

1. S'agissant du nombre d'heures :

Le nombre d'heures pouvant être indemnisées au titre de l'activité partielle :

- est plafonné à **35 heures** par semaine, soit **151,67 heures par mois** ;
- **correspond à la différence entre cette durée légale et le nombre d'heures réellement travaillée sur la période.**

2. S'agissant de la formule calcul :

L'indemnité versée par l'employeur au titre de la période non travaillée d'activité partielle est :

- de **70% de la rémunération moyenne brute du salarié**,
- **avec un minimum de 8,03 euros bruts / heure** (sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).

L'indemnité correspond habituellement à 84 % du salaire net du salarié (cf. régime social).

3. S'agissant de l'assiette de calcul :

L'indemnité d'activité partielle doit être calculée de la même manière que se calcule l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire, soit l'addition des éléments de rémunération brute des 3 derniers mois.

- Doivent normalement être pris en compte dans l'assiette de calcul :
 - le salaire de base,
 - les majorations de salaire pour heures supplémentaires, travail de nuit...
 - les primes d'ancienneté,
 - les commissions,
 - les avantages en nature, ...

soit des éléments de rémunération versés en contrepartie du travail, ne rémunérant pas un risque exceptionnel et n'indemnisant pas déjà la période des congés.

- Les éléments de rémunération suivants sont en revanche exclus :
 - les primes versées globalement de manière trimestrielle, semestrielle ou annuelle,
 - les primes exceptionnelles,
 - les primes d'assiduité attribuées pour l'ensemble de l'année,

De même, sont exclus :

- les remboursements de frais
- les éléments versés au titre de la participation et l'intéressement,...

soit les primes rémunération à la fois des période de travail et de congés, ou des sommes ou n'ayant

pas la nature d'un salaire.

4. S'agissant du régime social :

Les indemnités d'activité partielle sont **exonérées de cotisations sociales (côté employeur et salarié)**, mais restent soumises à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,5 % (assiette retenue de 98,25%).

Points de vigilance :

➤ Vérifier les dispositions collectives applicables en matière d'activité partielle le cas échéant :

Des dispositions particulières s'appliquent selon la convention collective applicable ou d'accord collectif notamment d'entreprise prévoyant des dispositions particulières s'agissant d'un éventuel maintien de rémunération par exemple.

➤ Traitement des jours fériés :

Il faut distinguer :

- Si les jours fériés sont normalement travaillés, ils sont indemnisés au titre de l'activité partielle dans les règles définies ci-dessus ;
- En revanche, si les jours fériés sont habituellement chômés, ils ne peuvent pas faire l'objet d'une indemnisation au titre de l'activité partielle. Ils doivent être traités en paie au titre d'un maintien de salaire le cas échéant.

➤ Travail pendant l'activité partielle :

- Les heures travaillées, par exemple en télétravail, n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation d'activité partielle et doivent être rémunérées normalement par l'employeur.

Les sanctions en cas de manquement sont lourdes (remboursement des sommes, interdiction de bénéficier d'aides publiques, condamnation pénale : jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende pour les personnes physiques, et jusqu'à 150 000 euros d'amende pour l'entreprise).

9. **L'employeur peut-il verser une indemnité supérieure et aller jusqu'à maintenir le salaire ? Quel sera le coût pour lui ?**

Oui, l'employeur peut verser un montant supérieur.

L'indemnité supplémentaire versée en raison d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur (document à établir) bénéficiera du même régime avantageux et sera **exonérée de**

cotisations de sécurité sociale et uniquement soumise à CSG CRDS.

L'Etat ne remboursera cependant que l'allocation minimale (à savoir à ce jour 70 % du brut ou 100 % pour les salariés aux SMIC).

10. Quel est le montant de l'allocation versée à l'employeur ? Sous quel délai ?

L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur cofinancée par l'État et l'Unedic, n'est plus forfaitaire mais proportionnelle à la rémunération des salariés placés en activité partielle.

L'allocation couvre désormais 70% de la rémunération antérieure brute du salarié, dans la limite d'une rémunération de **4,5 SMIC (soit 31,98 euros par heure, ou 4 850,40 euros pour un mois à temps complet -i.e. 151,67 heures-)**, avec un **minimum de 8,03€ par heure**, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

- **En deçà de ce plafond de 4,5 SMIC, l'employeur n'a pas de reste à charge ;**
- **au-delà de ce plafond ou en cas de majoration du taux de 70%, l'employeur supporte la charge financière du différentiel** (lequel n'est pas soumis à cotisations notamment patronales).

Un outil de simulation de l'indemnisation au titre de l'activité partielle est disponible sur le site : www.simulateurap.emploi.gouv.fr

L'administration annonce un délai moyen de règlement à l'employeur de **12 jours** à compter de la demande d'indemnisation adressée à l'Agence de paiement et de service (APS).