

Le recours à l'activité partielle pendant la pandémie de Coronavirus

Afin de prévenir les difficultés auxquelles pourront faire face les entreprises du fait de la pandémie de Coronavirus, plusieurs mesures ont été mises en place, dont la possibilité du recours par les entreprises à l'**activité partielle** (aussi appelée chômage partiel).

Dans ce cadre, quatre situations permettent d'ouvrir droit à l'activité partielle pour les salariés :

- la contamination par le coronavirus ou la mise en quarantaine de salariés indispensable à la continuité de l'entreprise (rendant ainsi impossible la poursuite de l'activité de celle-ci) ;
- la limitation des déplacements décidée par les pouvoirs publics pour ne pas aggraver l'épidémie ;
- la suspension des transports en commun empêchant les salariés de se rendre sur leur lieu de travail ;
- la baisse d'activité entraînant des difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes du fait de l'épidémie.

Qu'est-ce que l'activité partielle ?

L'activité partielle permet aux employeurs qui font face à des difficultés du fait de la pandémie, les contraignant à réduire temporairement l'activité de l'entreprise, de diminuer le temps de travail de leurs salariés. Les contrats de travail des salariés concernés sont alors suspendus et les heures chômées, indemnisées sous certaines conditions. Le salarié ne peut pas refuser sa mise en activité partielle.

Information : tous les salariés ont vocation à bénéficier de l'indemnisation de l'activité partielle (CDD, CDI, temps plein, temps partiel, apprentissage, etc.).

Cette baisse d'activité peut prendre deux formes différentes :

- une réduction de la durée hebdomadaire du temps de travail ;
- une fermeture temporaire de tout ou partie de l'entreprise, pendant laquelle les salariés sont en inactivité totale.

Ces heures chômées ouvrent droit au versement d'une allocation d'activité partielle dans la limite de 1 000 heures par an et par salarié¹.

¹ Cette période d'un an s'apprécie par année civile.

Information : les salariés peuvent être placés en activité partielle individuellement et alternativement pour permettre à l'entreprise la mise en place d'un système roulement pour assurer la continuité du service ou de la production.

Quelles sont les formalités internes à réaliser par l'entreprise ?

L'employeur qui envisage de recourir à l'activité partielle doit :

- le cas échéant, consulter le Comité Social Economique (CSE) sur les motifs de recours de l'activité partielle, les catégories professionnelles et les activités concernées, le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire et les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur ;
- en l'absence de CSE, l'employeur informe directement les salariés du projet de recours à l'activité partielle en précisant la durée prévisionnelle envisagée et le nombre de salariés concernés (par remise en main propre d'une note écrite ou l'envoi d'un courrier) ;
- afficher les nouveaux horaires de travail dans l'entreprise ou sur le chantier si l'activité est réduite.

Quelles sont les formalités préalables ?

Les demandes d'autorisation et d'indemnisation sont intégralement dématérialisées et s'effectuent sur le site internet sécurisé <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr> via l'adhésion au service en ligne.

1. La demande d'autorisation

Pour pouvoir recourir à l'activité partielle, l'employeur adresse dans les plus brefs délais à la DIRECCTE où est implantée l'établissement concerné une demande d'autorisation préalable.

La demande précise :

- ✓ les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- ✓ la période prévisible de sous-activité ;
- ✓ le nombre de salariés concernés ;
- ✓ le cas échéant, l'avis rendu par le CSE ;
- ✓ éventuellement, les engagements de l'entreprise (lorsque l'entreprise a déjà bénéficié de l'activité partielle au cours des 36 derniers mois).

Nouveau délai de réponse² suite aux annonces du Gouvernement : la décision d'autorisation est notifiée à l'employeur dans un délai de **48 heures** à compter de la réception de la demande d'autorisation. L'absence de réponse dans ce délai vaut **acceptation de la demande**.

Une fois que la décision lui a été notifiée, l'employeur informe :

- ✓ le CSE (si l'entreprise en dispose) ;
- ✓ les salariés de leur mise en activité partielle (par remise en main propre d'une note écrite ou l'envoi d'un courrier).

² Sous réserve du décret à paraître.

A noter : l'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 6 mois. La demande d'autorisation peut être renouvelée sous réserve de certains engagements pris en accord avec la DIRECCTE. Ces engagements peuvent porter sur :

- des actions de formation pour les salariés en activité partielle ;
- des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;
- des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise ;
- le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période autorisée de recours à l'activité partielle.

2. Demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle

En cas d'autorisation d'activité partielle, l'employeur adresse à l'Agence de Services et de Paiement (ASP) une demande d'indemnisation pour percevoir l'allocation d'activité partielle (toujours sur le même site internet que pour la demande d'autorisation). Cette demande d'indemnisation doit être effectuée dans un délai d'un an suivant le terme de la période couverte par l'autorisation de recours à l'activité partielle.

La demande comporte :

- ✓ les informations relatives à l'identité de l'employeur ;
- ✓ la liste nominative des salariés concernés ainsi que le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;
- ✓ les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié.

Après vérification de la demande, l'ASP verse mensuellement à l'entreprise l'allocation d'activité partielle pour les heures chômées et les salariés devant être indemnisés (l'entreprise doit établir les demandes d'indemnisation sur le site tous les mois).

- **Nouveauté : selon la revalorisation annoncée par le Gouvernement, cette allocation est maintenant de 8,04 euros pour chaque heure chômée par un salarié pour les entreprises de 250 salariés et moins³.**
- Pour les entreprises de plus de 250 salariés⁴ le taux reste inchangé : 7,23 euros par heure chômée.

Quel est le montant de l'indemnité versée aux salariés ?

L'indemnité d'activité partielle est due par l'employeur, qui la verse mensuellement au salarié à la date normale de la paie. Son montant est égal à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés (suivant la règle du maintien de salaire), ramenée à un montant horaire sur la base de la durée du travail applicable. Si le salarié en activité partielle suit une formation, l'indemnité horaire est de 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

³ Sous réserve du décret à paraître.

⁴ L'effectif pris en compte pour déterminer le taux applicable est apprécié dans le cadre de l'entreprise même si tous les établissements ne sont pas concernés, au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle la demande de chômage partiel est faite, en moyenne sur les 12 derniers mois.

Le nombre d'heures pouvant être indemnisées au titre de l'activité partielle correspond à la différence entre la durée légale du travail : 35 heures hebdomadaires (ou moins si la durée de travail du salarié est inférieure).

Les heures supplémentaires habituellement faites (*exemple : lorsqu'un salarié est au 39 heures semaine*) sont considérées comme des heures chômées, mais ne sont pas indemnisables au titre de l'activité partielle et ne seront pas payées.

Exemple d'un salarié au 35 heures/semaine dans une entreprise de moins de 250 salariés dont le salaire brut mensuel est de 2 000 euros et le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle est de 40 heures :

Taux horaire de la rémunération du salarié : $2\,000\text{ €} / 151,67\text{ heures} = 13,19\text{ €}$

Montant de l'indemnité horaire d'activité partielle : $70\% \times 13,19\text{ €} = 9,23\text{ €}$

Le salarié perçoit pour 40 heures d'activité partielle : $40\text{ heures} \times 9,23\text{ €} = 369,20\text{ €}$

L'employeur se fait rembourser par l'Etat de : $7,74\text{ €} \times 40\text{ heures} = 309,60\text{ €}$

Reste à charge à l'employeur : $369,20\text{ €} - 309,60\text{ €} = 59,60\text{ €}$

A l'occasion du paiement de l'allocation d'activité partielle, un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée est remis au salarié par l'employeur. Ces informations pourront être en figurant sur le bulletin de paie remis au salarié.

Attention : les employeurs ont par ailleurs l'obligation de garantir aux salariés touchés par une réduction d'horaire une **rémunération mensuelle minimale égale au SMIC horaire**. Ainsi, lorsque l'indemnité d'activité partielle ne permet pas d'atteindre cette rémunération mensuelle minimale, l'employeur doit verser aux salariés concernés une **allocation complémentaire** aussi longtemps que dure la réduction d'activité.

Cette allocation complémentaire est égale à la différence entre le montant de la rémunération minimale et le montant cumulé :

- du salaire perçu par le salarié pour les heures effectivement travaillées au cours du mois (y compris les avantages en nature et autres éléments ayant le caractère de salaire) ;
- les indemnités d'activité partielle perçues par le salarié.

Pour rappel : le SMIC au 1^{er} janvier 2020 est de 10,15 € brut de l'heure pour 35 heures hebdomadaires, soit 1 539,45 € pour 151,67 heures.

Quel est l'impact de la suspension du contrat de travail sur le salarié ?

Du fait de l'activité partielle, pendant les heures chômées, en raison de la suspension du contrat de travail, le salarié pourra occuper un autre emploi. Le cumul d'emploi devra être réalisé dans le respect des principes de loyauté et de non-concurrence, ce qui 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.

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.

Quel est le régime social et fiscal des allocations d'activité partielle ?

Les allocations d'activité partielle sont exonérées de la taxe sur les salaires et des cotisations de sécurité sociale. En revanche, lorsque l'employeur verse une indemnité plus favorable que le régime légal, les indemnités sont soumises à la CSG et la CRDS ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Contact : Conseil en droit social, Danaé Menard, 01 40 55 11 10