

Recourir à l'activité partielle – Mode d'emploi

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

Selon l'article R. 5122-1 du Code du travail, l'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsqu'il fait face à des difficultés économiques et/ou à des circonstances exceptionnelles qui le contraignent à suspendre temporairement son activité ou à réduire la durée de travail de ses salariés en-dessous de la durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective conventionnelle du travail de l'établissement.

Le Coronavirus COVID-19 constitue une circonstance exceptionnelle permettant le recours à l'activité partielle.

A cet égard, le Ministère du travail a indiqué que « *toutes les entreprises dont l'activité est réduite du fait du coronavirus et notamment celles qui font l'objet d'une obligation de fermeture en application de l'arrêté du 14 mars 2020 sont éligibles au dispositif d'activité* ».

Pour les entreprises non concernées par l'obligation de fermeture, il conviendra de démontrer que les salariés n'ont pas la possibilité de poursuivre leur activité, par exemple en télétravail.

2. Salariés éligibles

La réduction ou la cessation d'activité doit être temporaire et collective. Elle peut toutefois ne concerner qu'une partie de l'établissement (un service par exemple). En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement afin de pouvoir autoriser la mise en place d'un système de « roulement ».

Tous les salariés de l'entreprise ont en principe vocation à bénéficier de l'indemnisation de l'activité partielle.

Les salariés dont la durée du travail est fixée par forfait annuel en heures ou en jours ne peuvent toutefois pas bénéficier de l'activité partielle en cas de simple réduction de l'horaire de travail. Ils y ont droit en revanche en cas de fermeture temporaire de l'établissement, dès la première demi-journée de fermeture.

Les salariés éligibles ne peuvent pas refuser leur placement en activité partielle (sauf les salariés représentants du personnel). Les salariés doivent toutefois se voir proposer de solder leurs droits à congés pour limiter la perte de rémunération avant de bénéficier du dispositif d'activité partielle.

CMS Francis Lefebvre Avocats est membre du groupement européen d'intérêt économique CMS Legal Services EEIG qui coordonne un ensemble de cabinets d'avocats indépendants / **CMS Francis Lefebvre Avocats** is a member of CMS Legal Services EEIG, a European Economic Interest Grouping that coordinates an organisation of independent law firms.

Implantations CMS / CMS locations : Aberdeen, Algiers, Amsterdam, Antwerp, Barcelona, Beijing, Belgrade, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Funchal, Geneva, Glasgow, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisbon, Ljubljana, London, Luanda, Luxembourg, Lyon, Madrid, Manchester, Mexico City, Milan, Monaco, Moscow, Munich, Muscat, Paris, Podgorica, Poznań, Prague, Reading, Rio de Janeiro, Riyadh, Rome, Santiago de Chile, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sheffield, Singapore, Skopje, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich. cms.law/fl

Siège social / Head Office : CMS Francis Lefebvre Avocats – Avocats au Barreau des Hauts-de-Seine – 2 rue Ancelle, 92522 Neuilly-sur-Seine Cedex. S.E.L.A.F.A. à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 39 180 € – 722 047 164 R.C.S. Nanterre – Ident. TVA FR 69 722 047 164

3. Conséquences sur le contrat de travail

Lorsque les salariés sont placés en situation d'activité partielle, leur contrat de travail se trouve suspendu mais non rompu. Ils perçoivent de leur employeur une indemnité d'activité partielle, dont le montant est, en tout ou partie, pris en charge par l'Etat et l'Unédic.

A – Indemnité d'activité partielle versée par l'employeur

Les salariés perçoivent, pour chaque heure non travaillée en-deçà de la durée légale du travail (35 heures) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée stipulée au contrat de travail, une indemnité d'activité partielle versée par l'employeur. Cette indemnité doit correspondre au minimum à 70 % de leur rémunération horaire brute par heure chômée. La rémunération de référence est celle servant d'assiette pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

Cette indemnité n'est pas assujettie aux cotisations salariales et patronales de sécurité sociale, ni au forfait social. Elle est revanche assujettie à la CSG au taux 6,20 % et à la CRDS au taux de 0,50 %. Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

En pratique, cela revient à verser une indemnité représentant environ 84 % du salaire net.

Toutefois, si après versement de l'indemnité, la rémunération mensuelle du salarié est inférieure au montant du Smic net, l'employeur doit lui verser une allocation complémentaire égale à la différence entre le Smic net et la somme initialement perçue par le salarié. Cette allocation complémentaire, à la charge de l'employeur, est soumise au même régime que l'indemnité d'activité partielle. Cette rémunération mensuelle minimale ne s'applique pas pour les apprentis et les salariés à temps partiel.

Les indemnités d'activité partielle doivent être versées aux salariés à la date normale de paie par l'employeur. Dans l'hypothèse où la date de la clôture de la paie ne permettrait pas de tenir compte de cette mesure sur la paie du mois en cours, il pourrait être procédé à une régularisation le mois suivant.

L'indemnité minimum d'activité partielle prévue par la loi peut être augmentée par l'employeur. Toutefois, le régime social de ce complément est incertain et devrait être traité comme un salaire soumis à cotisations.

B – Remboursement par l'Etat et l'Unedic

L'employeur perçoit, pour chaque heure chômée intervenant dans la limite de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée stipulée au contrat, une allocation d'activité partielle cofinancée par l'Etat et l'Unedic.

En l'état actuel des textes, cette allocation forfaitaire est fixée à :

- 7,74 euros pour les entreprises de moins de 1 à 250 salariés ;
- 7,23 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Toutefois, la mise en place d'un dispositif d'indemnisation plus favorable, avec une prise en charge totale par l'Etat/Unedic du reste à charge employeur, est en cours.

Le ministère du travail a annoncé le 16 mars 2020 qu'un décret serait pris dans les prochains jours pour réformer le dispositif d'activité partielle, afin de couvrir 100% des indemnisations versées aux salariés par les entreprises, dans la limite de 4,5 SMIC.

Pour se faire rembourser les indemnités versées aux salariés en activité partielle, l'employeur doit adresser en ligne une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle tous les mois.

4. Procédure de mise en place

Etape 1 : Consultation du CSE (Comité Social et Economique) et/ou du CSE Central dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Préalablement au placement des salariés en activité partielle, le CSE doit être consulté sur la nécessité et les modalités du projet de recours à l'activité partielle.

Le CSE doit disposer des mêmes informations que celles transmises par l'employeur à l'administration pour justifier de sa demande d'autorisation.

Etape 1 bis : En l'absence de CSE (ou dans les entreprises de moins de 50 salariés)

L'employeur doit informer ses salariés de son projet de recours à l'activité partielle. Il précise la durée prévisionnelle envisagée ainsi que le nombre de salariés concernés.

Etape 2 : Saisie et transmission par l'employeur de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle et des éventuelles pièces complémentaires

Avant la mise en activité partielle, l'employeur doit adresser une demande préalable d'autorisation à la Direccte du département où est implanté l'établissement. Pour les entreprises à établissements multiples, il convient d'adresser une demande par établissement disposant d'un numéro de SIRET.

Cette demande s'effectue sur le portail dédié : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

La demande doit comprendre l'ensemble des éléments nécessaires à l'instruction :

- le ou les motifs justifiant le recours à l'activité partielle (avec tout document justificatif éventuel) ;
- la période prévisible de sous-activité demandée ;
- le nombre de salariés concernés ;
- l'avis préalable du CSE s'il existe ;

- les engagements que l'employeur propose de souscrire (en cas de nouvelle demande alors que l'employeur a déjà recouru à l'activité partielle dans les 36 mois précédents).

Etape 3 : Instruction de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle par l'administration

La Direccte dispose en principe de 15 jours calendaires pour rendre sa décision. A défaut de réponse dans le délai de 15 jours calendaires, la demande d'autorisation sera accordée tacitement.

Dans la situation actuelle du Covid-19, le ministère du travail a annoncé des délais de réponses plus courts. Toutefois, compte tenu de l'afflux prévisible de demandes, il est possible que ces délais s'allongent. C'est la raison pour laquelle, afin de ne pas pénaliser les entreprises, le ministère du travail a décidé d'accorder aux entreprises un délai de 30 jours pour déposer leur demande. Sous réserve d'être présentées dans ce délai, les aides versées aux entreprises au titre du chômage partiel seront calculées avec effet rétroactif à compter de la date de demande, même si l'autorisation de l'administration intervient quelques jours plus tard.

Une fois la demande complète, l'employeur reçoit un accusé de réception électronique qui récapitule l'ensemble des informations relatives à la demande ainsi que la date d'échéance du délai d'instruction.

L'employeur peut suivre l'instruction du dossier et recevoir par mail la notification de la décision.

Etape 4 : Décision

a) Décision favorable expresse :

La décision mentionne la période prévisionnelle accordée, le nombre total d'heures accordées, le nombre de salariés susceptibles d'être placés en activité partielle ainsi que les éventuels engagements.

Si la décision est favorable, l'employeur peut mettre les salariés en activité partielle et établir les demandes d'indemnisation en ligne tous les mois.

b) Décision favorable implicite :

Si l'autorité administrative n'a pas répondu dans le délai de 15 jours calendaires, la demande est réputée acceptée.

c) Décision défavorable :

Dans le cas où la demande d'autorisation est refusée, la décision doit être motivée et mentionner les voies de recours.

Etape 5 : Information du CSE et des salariés

L'employeur informe le CSE ainsi que les salariés de la décision favorable ou défavorable de mise en activité partielle de l'établissement.
