

Synthèse du nouveau dispositif d'activité partielle

Un décret du 25 mars 2020 modifie le régime de l'activité partielle. Par ailleurs, le ministère du travail apporte des précisions complémentaires.

▲ **Les nouvelles mesures entrent en vigueur le jour de leur publication soit le 26 mars 2020. Étant indiqué que ce nouveau dispositif est applicable pour les demandes d'indemnisation déposées au titre des heures chômées depuis le 1^{er} mars 2020.**

I De nombreuses questions/réponses sur des cas particuliers figurent dans la base [FAQ sur le site du CSOEC](#)

1. Cas de recours à l'activité partielle

L'employeur peut faire une demande d'activité partielle s'il est confronté à une baisse d'activité occasionnée par l'un des motifs visés à l'article R. 5122-1 du Code du travail parmi lesquels celui des circonstances de caractère exceptionnel, qui trouve à s'appliquer dans la présente crise.

L'activité partielle concerne tous les salariés qui subissent une baisse de rémunération imputable à :

- » une réduction de l'horaire de travail en deçà de la durée légale de travail
- » ou à une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

L'objectif est d'éviter des licenciements économiques.

Dans le contexte de l'épidémie, le ministère du travail précise que l'employeur peut solliciter une allocation d'activité partielle pour un ou plusieurs employés dans l'impossibilité de travailler, si l'employeur est dans l'un des cas suivants :

- » il est concerné par les arrêtés prévoyant une fermeture de l'entreprise
- » il est confronté à une baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement
- » il lui est impossible 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.

2. Personnes éligibles

Les salariés en CDI ou en CDD, à temps plein ou à temps partiel, sont éligibles à l'activité partielle. Les alternants (apprentis...) sont concernés.

I Sur le site du ministère du travail, il est indiqué que les salariés au forfait jours et heures sur l'année peuvent désormais bénéficier de l'activité partielle, en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas de fermeture totale de l'établissement (précédemment, ce n'était possible qu'en cas de fermeture totale).

Des interrogations demeurent concernant les VRP multcartes, non soumis à la durée du travail.

Quant aux dirigeants de société, non titulaires d'un contrat de travail, comme les mandataires sociaux assimilés salariés ou les travailleurs indépendants, en l'état actuel des textes ils ne sont pas concernés.

- I Si le mandataire social cumule son mandat avec un contrat de travail au titre duquel il cotise à l'assurance chômage, il en bénéficie pour la rémunération liée au contrat de travail.

3. Procédure déclarative/demande d'indemnisation

a. Demande d'autorisation

Dans un délai de 30 jours à compter de la mise en activité partielle des salariés, l'employeur effectue une demande d'autorisation d'activité partielle sur le site **activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/**

- I Pour faire face notamment aux difficultés rencontrées sur le portail déclaratif, la demande peut être effectuée dans un délai de 30 jours avec effet rétroactif. Si les salariés sont placés en activité partielle le 20 mars 2020, l'employeur a jusqu'au 20 avril 2020 pour effectuer sa demande.

La demande d'autorisation d'activité partielle précise un certain nombre de points :

- » 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.
- I La DGEFP a indiqué au Conseil supérieur qu'il est préférable, pour les fermetures d'activité, de faire une demande pour 6 mois, pour éviter de compléter ensuite la demande...

b. Avis du CSE

En principe, la demande doit être accompagnée de l'avis préalable du CSE.

- I Pour simplifier, le décret indique que l'avis rendu par le CSE peut intervenir après le placement en activité partielle et être adressé dans un délai de 2 mois à compter de la demande d'activité partielle.

c. Notification de la Direccte

L'examen des demandes est effectué dans les 48 heures.

- I L'absence de réponse sous 48 heures vaut décision d'accord.

d. Demande d'indemnisation par l'employeur

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

Cette demande renseigne, pour chaque salarié, 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.

Le versement de l'allocation par l'ASP à l'entreprise intervient dans un délai moyen de 12 jours.

4. Indemnisation des salariés

L'indemnité due au salarié couvre au minimum 70 % de sa rémunération antérieure brute (telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés), soit environ 84 % du salaire net

Un minimum de 8,03 € par heure est respecté. Ce plancher ne s'applique pas aux apprentis, contrats de professionnalisation, intérimaires). Pour ces derniers, le montant de l'allocation versée à l'employeur correspond au montant de l'indemnité horaire perçue par le salarié.

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

- Le Conseil supérieur a interrogé la Direction de la sécurité sociale afin de savoir si ce complément bénéficie d'une exonération de charges sociales, y compris dans le cas où cela résulte d'une décision unilatérale de l'employeur. Une réponse est attendue.

5. Formation des salariés

L'employeur est incité à organiser des formations pour les salariés en activité partielle.

Dans ce cas, l'État prend en charge 100 % des coûts pédagogiques de la formation de salariés en activité partielle. Une simple convention entre l'entreprise et la Direccte permet de déclencher cette prise en charge.

Le salarié placé en activité partielle qui suit une formation perçoit la même indemnisation : 70 % de son salaire brut, soit environ 84 % de son salaire net.

6. Bulletin de paie

Le décret indique qu'en cas d'activité partielle, il faut indiquer sur le bulletin de paie (art. R. R. 3243-1 C. tr.) :

- » le nombre d'heures indemnisées
- » le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité horaire versée au salarié (indemnité mentionnée à l'article R. 5122-18 C. tr.)
- » les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

7. Allocation d'activité partielle

L'allocation couvre 70 % de la rémunération brute du salarié (telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés) quel que soit l'effectif de l'entreprise. Elle est au moins égale au SMIC (8,03 €) et plafonnée à 70 % de 4,5 SMIC.

Elle ne peut être supérieure à l'indemnité versée par l'employeur au salarié.

Le reste à charge pour l'entreprise est nul pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 4,5 SMIC.

Si l'employeur verse à ses salariés une indemnité d'un montant supérieur à 70 % de leur rémunération antérieure, cette part additionnelle n'est pas prise en charge par la puissance publique.

I Le simulateur de calcul sera bientôt mis à jour sur le site du ministère du Travail :
www.simulateurap.emploi.gouv.fr/

Références

Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=3E3A4DE7729026F2FD6D4BF30C81D3F7.tplgr36s_2?cidTexte=JORFTEXT000041755956&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000041755510

Site du ministère du travail

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle>