

Toutes les branches

Salaire

Recourir à l'activité partielle

Le dispositif de l'activité partielle permet à l'employeur, s'il est touché par une baisse d'activité, d'éviter d'avoir à licencier tout ou partie du personnel. Lorsque l'entreprise est contrainte de réduire voire suspendre temporairement son activité, l'employeur peut décider de placer les salariés (ou certains d'entre eux) en activité partielle.

Depuis que la présence du Coronavirus a été confirmée sur le territoire français, de nombreuses mesures gouvernementales ont été mises en œuvre. A la suite de ces mesures, vous êtes ou allez être confrontés à une baisse d'activité. Pouvez-vous recourir au dispositif d'activité partielle communément encore appelé chômage partiel ou chômage technique ? Si oui, comment le mettre en place au sein de votre entreprise ?

Pour répondre à vos questions, votre syndicat vous propose cette fiche technique relative à l'activité partielle.

A noter : un projet de décret est en cours de rédaction pour assouplir et aménager les règles de l'activité partielle pour faire face au contexte actuel. Nous vous tiendrons au courant dès son entrée en vigueur.

N'hésitez pas à consulter également le Q/R du gouvernement sur le sujet en cliquant sur le lien suivant : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

1. Conditions d'application

L'activité partielle est un outil qui permet de **faire face à une baisse d'activité passagère grâce à une diminution du temps de travail ou une fermeture temporaire subventionnée par les pouvoirs publics.**

Une entreprise peut y recourir dans les cas suivants :

- ✓ **Conjoncture économique** défavorable ;
- ✓ **Difficultés d'approvisionnement en matières premières** ou en énergie ;
- ✓ **Sinistre** ou **intempéries de caractère exceptionnel** ;
- ✓ **Transformation, restructuration** ou **modernisation** de l'entreprise ;
- ✓ **Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.**

Remarque : la réalisation de travaux d'entretien ou d'embellissement n'entre pas dans le cadre de cette énumération, tout comme l'arrêt temporaire d'activité dû à une faute ou à une négligence de l'employeur.

En outre, s'agissant des cas de sinistre, il faut distinguer d'une part les sinistres entraînant une réduction ou une suspension d'activité qui entrent bien dans ce cadre, et d'autre part les catastrophes naturelles qui donnent lieu à l'application d'un régime particulier.

La situation doit être, par nature, **temporaire**. Une entreprise qui aurait recours de manière répétée, voire quasi permanente, à des modifications d'horaires serait exclue des mesures d'indemnisation.

Enfin, il doit s'agir d'une **interruption collective d'activité**, c'est-à-dire concernant un groupe bien identifié de salariés affectés à une même tâche (établissement, service).

Cependant une entreprise **ne peut pas recourir à l'activité partielle** :

- lorsque la réduction ou la suspension d'activité est **provoquée par un différend collectif de travail**.

Remarque : dans le cas d'une fermeture, de l'entreprise ou d'un service, décidée par l'employeur suite à une grève, le versement des allocations et des indemnités peut être autorisé par décision du ministre chargé de l'emploi, si la fermeture se prolonge plus de trois jours ;

- en cas de **réduction de l'horaire** habituellement pratiqué pour les **salariés travaillant sous forfait annuel en heures ou en jours**.

Remarque : ces salariés sont exclus en cas de réduction du temps de travail mais pas de fermeture temporaire de l'entreprise.

A noter : Dans le cadre du Covid 19, plusieurs situations pouvant justifier l'activité partielle sont envisageables :

- ✓ Fermeture administrative de l'établissement ;
- ✓ Si plusieurs salariés se trouvent en quarantaine ou bien se retrouvent contraints de rester chez eux pour garder leur(s) enfant(s) à la suite de la fermeture des établissements scolaires, l'absence de nombreux salariés alors indispensables à l'activité de l'entreprise peut rendre impossible la continuité de l'activité. Ainsi, les autres salariés de l'entreprise peuvent (si les conditions sont remplies) être placés en activité partielle.
- ✓ Baisse d'activité liée à l'épidémie : l'annulation de commandes, de réservations, d'activités ...

2. Quels salariés peuvent être mis en activité partielle ?

En principe, tous les salariés, sans aucune condition d'ancienneté, sont éligibles à l'activité partielle et au bénéfice de l'indemnisation vue ci-dessous. Sont donc concernés :

- ✓ Les salariés à temps plein ;
- ✓ Les salariés à temps partiel ;
- ✓ Les salariés intermittents ;
- ✓ Les salariés titulaires de CDD et les intérimaires. Ces derniers en bénéficient lorsque l'entreprise d'accueil réduit ou suspend son activité, et ce dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice.
- ✓ Les salariés en CDI Intermittents
- ✓ Les salariés en modulation à temps plein ou temps partiel

En revanche, selon les dispositions légales actuelles, ne peuvent pas bénéficier de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle les salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement. Néanmoins, ces salariés en bénéficient en cas de fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement dont ils relèvent.

Pour votre information, un projet de décret prévoit la suppression de cette exception. Compte tenu du contexte actuel, le gouvernement souhaite ouvrir l'activité partielle y compris au salarié au forfait annuel en cas de réduction de l'horaire et pas uniquement en cas de fermeture.

3. Quel est l'impact sur le contrat de travail du salarié ?

Les salariés placés en activité partielle voient leur contrat de travail suspendu.

Cette suspension peut être totale (le salarié ne travaille pas du tout sur une période déterminée) ou bien partielle (la durée contractuelle de travail du salarié est diminuée sur une période déterminée). Mais le contrat n'est pas rompu.

De ce fait, au cours des heures non travaillées ou des jours/semaines non travaillés, le salarié n'a pas à être sur son lieu de travail.

Le contrat de travail étant suspendu, vos salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par votre entreprise (point 4 ci-dessous).

Les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des droits à congés payés.

4. Quelle procédure suivre ?

4.1. Consultation du CSE

Lorsqu'une mise en activité partielle est envisagée, le **Comité Social et Economique (CSE)** doit être **informé et consulté** (il doit bénéficier des mêmes informations que celles que l'employeur va transmettre à l'administration pour la prise en charge de l'activité partielle).

En cas d'avis défavorable, l'employeur devra joindre à l'administration les éléments retraçant les motifs de la réduction ou de la suspension temporaire d'activité.

En l'absence de CSE (effectif insuffisant ou PV de carence), les salariés doivent être informés du recours à l'activité partielle ainsi que sa durée prévisionnelle et le nombre de salariés concernés.

Le CSE devra également être informé de la décision de l'administration une fois que l'employeur en aura connaissance.

Toujours pour faire face au contexte actuel, un projet de décret prévoit **un délai de deux mois à compter de la demande d'autorisation préalable pour envoyer l'avis du CSE**. Ainsi, compte tenu de la rapidité des mesures prises par le gouvernement, si l'employeur ne peut respecter la procédure légale en consultant le CSE préalablement à la demande d'activité partielle, il le consultera après la demande et se chargera d'envoyer cet avis dans les 2 mois qui suivent la demande d'activité partielle à l'administration.

4.2. Demande d'indemnisation

L'article L. 5122-1 du code du travail précise que « les salariés sont placés en position d'activité partielle, **après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative**, s'ils subissent une perte de rémunération imputable :

- ✓ Soit à la **fermeture temporaire** de leur établissement ou partie d'établissement ;
- ✓ Soit à la **réduction de l'horaire de travail** pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés **peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement.** »

L'employeur ne peut donc pas décider seul la mise en activité partielle. Il doit obtenir l'autorisation préalable de l'administration.

Ainsi l'employeur qui souhaite bénéficier de l'indemnisation au titre de la mise en activité partielle doit effectuer une **demande d'indemnisation auprès du préfet** ou de l'unité territoriale de la **Direccte** par délégation.

Cette **demande** doit être réalisée au **moins 15 jours avant la période d'inactivité ou de sous-activité** (délai d'instruction par l'administration). La demande est adressée de manière **dématérialisée**, c'est-à-dire **par voie électronique**.

Par exception, **en cas de sinistres ou d'intempéries**, l'employeur est admis à adresser sa demande d'indemnisation **dans un délai de 30 jours maximum après le sinistre** par tout moyen conférant date certaine.

L'employeur doit adresser **au préfet** une **demande d'indemnisation** sur **imprimé Cerfa** précisant :

- les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- la durée prévisible de la sous-activité ;
- le nombre de salariés concernés ;
- l'avis préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- le rappel des engagements de l'employeur.

Le projet de décret prévoit que dans le contexte actuel, compte tenu de la rapidité à laquelle ont été prises les mesures gouvernementales, l'employeur disposera, suite à la mise en activité partielle de tout ou partie de son

personnel, **d'un délai de 30 jours pour déposer la demande d'activité partielle**. La prise en charge se fera tout de même à compter du jour de la mise en chômage partiel.

4.3. Instruction du dossier par l'administration

A compter de la date de réception de la demande d'indemnisation, **l'administration dispose d'un délai de 15 jours pour instruire la demande de l'employeur** et prendre une décision d'attribution ou de refus de mise en activité partielle.

Le **silence gardé** par l'administration dans le délai de 15 jours vaut **acceptation tacite** de l'autorisation.

Cette **décision précise la période de date à date au cours de laquelle le recours à l'activité partielle est autorisé, le nombre de salariés concernés et le volume d'heures indemnisées accordé.**

A la suite de l'acceptation, l'employeur peut adresser à la Direccte une **demande d'indemnisation horaire au titre de l'activité partielle** accompagnée de la production d'états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par chaque salarié.

En cas de refus (motivé) de l'administration, **l'employeur devra maintenir la rémunération des salariés pendant la fermeture de l'entreprise ou compléter la réduction d'horaire.**

A noter :

Pour faire face à la situation exceptionnelle du Covid19, le gouvernement a mis en place une procédure accélérée.

Avant la mise en activité partielle (ou dans les 30 jours qui suivent la mise en activité partielle selon le projet de décret), l'employeur doit déposer sa demande d'activité partielle sur le portail dédié : activitepartielle.emploi.gouv.fr

Il suit ensuite les étapes suivantes :

Création de son compte

- Pour accéder aux services en ligne, l'employeur doit d'abord créer un espace pour l'entreprise. Pour cela, l'employeur doit se munir au préalable de son SIRET avant de commencer la procédure.

Dépôt de la demande

- L'employeur dépose sur le site la demande d'autorisation en précisant le motif « *Autres circonstances exceptionnelles* » puis, comme sous-motif « *coronavirus* ».
- Cette demande se fait en principe en amont de mise en place de l'activité partielle pour les salariés (mais exceptionnellement pourrait être faite dans les 30 jours qui suivent la mise en place de l'activité partielle selon le projet de décret) et elle précise notamment :
 - les motifs justifiant le recours à l'activité partielle : votre demande doit indiquer précisément les effets de l'épidémie COVID-19 sur l'activité de votre entreprise ;
 - la période prévisible de sous-activité ;
 - le nombre de salariés concernés.
- La demande doit être accompagnée de l'avis préalable du CSE si ce dernier existe. Avis qui pourrait être communiqué dans les 2 mois qui suivent la demande selon le projet de décret.

Instruction du dossier par l'administration

- Une fois votre demande déposée, l'autorité administrative dispose d'un délai de 15 jours maximum pour instruire la demande (Code du travail, art. R. 5122-4). A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée.
- Le Gouvernement a donné instruction de traiter prioritairement (sous 48 heures) les demandes liées au Covid-19 afin de réduire fortement le délai effectif d'instruction.

5. Les salariés peuvent-ils refuser la mise en activité partielle ?

Les salariés ne peuvent **pas refuser la réduction d'activité et de rémunération** (sauf s'ils sont salariés protégés) **pendant la période légale d'indemnisation**. Un tel refus constituerait une **faute**, même si leur rémunération est modifiée à la baisse.

En revanche, dès lors que la période d'activité partielle a pris fin, l'employeur est tenu de fournir du travail à son personnel et de payer les salaires convenus.

6. Quelle compensation financière ?

6.1. Indemnisation de l'employeur et des salariés

- ✓ **L'employeur perçoit une allocation** financée conjointement par l'Etat et l'Unedic dont le montant est fixé comme suit :
 - ❖ **7,74 euros** si votre entreprise compte entre 1 et 250 salariés ;
 - ❖ **7,23 euros** si votre entreprise compte plus de 250 salariés.



Après une première annonce d'une prise en charge à hauteur de 8,03€ en raison du Covid19, le Gouvernement a annoncé que les allocations d'activité partielle **seraient intégralement remboursées** aux employeurs et financées sur le budget du ministère du Travail. Le projet de décret prévoit en effet une allocation versée par l'État à l'employeur proportionnelle aux revenus des salariés placés en activité partielle et **fixée à 70% de la rémunération brute dans la limite de 70% de 4,5 SMIC** (minimum de 8,03€).

- ✓ **Le salarié perçoit** quant à lui, **de la part de l'employeur**, une **indemnité compensatrice s'élevant à 70% de sa rémunération brute** (calculée sur l'assiette de l'indemnité de congés payés). Cette indemnité peut être portée à **100% de sa rémunération nette lorsque des actions de formation sont mise en œuvre pendant les heures chômées**. Elle est versée uniquement à hauteur des heures chômées.

Remarque : les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ne peuvent recevoir une indemnité horaire supérieure à leur salaire horaire habituel.

Garantie d'une rémunération mensuelle minimale pour les salariés à temps plein :

Il existe un dispositif de **rémunération mensuelle minimale** ayant pour objectif de garantir aux salariés à temps plein une rémunération mensuelle **au moins égale au SMIC net**.

Si nécessaire, **l'employeur** pourrait être amené à verser au(x) salarié(s) une **allocation complémentaire** destinée à **combler l'écart** entre la rémunération nette perçue et le SMIC horaire net multiplié par l'horaire de travail du(es) salarié(s).

6.2. Durée de l'indemnisation

- ✓ Une autorisation d'activité partielle peut être accordée pour **une durée maximale de six mois**. Elle peut être renouvelée avec engagements de l'employeur

Dans le cadre du Covid-19, le projet décret prévoit une prise en charge dans la limite de 12 mois.

- ✓ L'allocation d'activité partielle est **attribuée dans la limite d'un contingent annuel d'heures indemnisables fixé**, en tenant compte de la situation économique, **par arrêté du ministre du Travail**.

Au sein de ce contingent, l'arrêté fixe le nombre d'heures pouvant être indemnisées en cas de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise.

Ces limites ne peuvent être dépassées que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision ministérielle. A l'heure actuelle, ce versement est limité à 1000 heures par an et par salarié et ce, quelle que soit la branche professionnelle.

- ✓ Les heures non travaillées au titre de l'activité partielle font l'objet du versement de l'allocation **dans la limite de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée.**

Au-delà de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée, **les heures non travaillées au titre de l'activité partielle sont considérées comme chômées. Cependant elles n'ouvrent pas droit au versement, par l'Etat à l'employeur, de l'allocation d'activité partielle ni au versement, par l'employeur au salarié, de l'indemnité.**

6.3. Régime social et fiscal de l'indemnité compensatrice versée au(x) salarié(s) par l'employeur

Les allocations d'activité partielle **échappent aux cotisations de sécurité sociale** et aux cotisations et prélèvements alignés sur cette assiette.

Elles sont également **exonérées de taxe sur les salaires.**

En principe, en tant que revenu de remplacement, l'indemnité « activité partielle » est soumise à la CSG et à la CRDS selon les taux suivants :

- ✓ CSG déductible : 3,80%
- ✓ CSG non déductible : 2,40%
- ✓ CRDS : 0,50%



Comme pour le reste du salaire mensuel, ces contributions CSG/CRDS sont calculées sur l'indemnité « activité partielle » après déduction des frais professionnels c'est-à-dire sur la base de 98,25% du montant de l'indemnité.

Toutefois, le décompte de la CSG et la CRDS sur l'indemnité d'activité partielle ne doit pas avoir pour effet de réduire le montant cumulé de la rémunération nette versée au titre des heures travaillées et de l'indemnité nette « activité partielle » en deçà du montant du Smic brut.

Si cela se présente, il y a lieu de réduire le montant des prélèvements CSG / CRDS jusqu'à garantir le Smic brut (écrêtement de la CSG et la CRDS) voire de ne pas du tout déduire de CSG/CRDS sur le montant de l'indemnité « activité partielle » (exonération totale).

L'exonération ou l'écrêtement s'appliquent lorsque :

$$\text{Rémunération nette versée pour les heures travaillées dans le mois} + \text{indemnité activité partielle nette} \leq 10,15\text{€} \times \text{durée mensuelle contractuelle du salarié}$$

Elles sont **soumises à l'impôt sur le revenu.**

Pour plus de précisions sur l'établissement d'un bulletin de paie dans la cadre de l'activité partielle, n'hésitez pas à consulter la fiche F1 dans votre espace adhérent.

7. Questions/réponses

- ✓ **Quand l'employeur verse-t-il les indemnités aux salariés ?**

Les indemnités sont versées aux salariés à la date normale de paie.

✓ **Quelles informations doivent être communiquées aux salariés ?**

Lorsque l'employeur recourt à l'activité partielle, il doit :

- informer individuellement les salariés des mesures d'activité partielle les concernant ;
- afficher les nouveaux horaires de travail dans l'entreprise ;
- communiquer à l'inspecteur du travail les modifications d'horaires envisagées au titre de l'activité partielle.

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.

✓ **Que se passe-t-il si un jour férié tombe pendant la période d'activité partielle ?**

En ce qui concerne les jours fériés, seuls ceux que l'entreprise n'a pas l'habitude de chômer donnent lieu au versement de l'allocation de l'Etat.

✓ **Quelles conséquences pour les salariés travaillant avec un temps de travail spécifique ?**

En principe : le nombre d'heures pouvant justifier l'attribution de l'allocation d'activité partielle correspond à la différence entre la durée légale du travail sur la période considérée ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat, et le nombre d'heures travaillées sur ladite période.

Cas particuliers :

- *Forfait* : lorsque la durée du travail du salarié est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, est prise en compte la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement.

- *Modulation* : la demande d'indemnisation doit être effectuée dès que l'employeur constate que le planning indicatif de l'accord de modulation ne pourra être respecté. Le nombre d'heures indemnisables correspond aux heures perdues par rapport au planning indicatif de la modulation dans la limite de la durée légale du travail ou de la durée conventionnelle hebdomadaire en moyenne sur l'année (33h en modulation de type A et 35h en modulation de type B).

Les heures perdues comprises entre la durée légale, ou conventionnelle si inférieure, et le plafond de la modulation fixé par l'accord ou la convention ne peuvent être indemnisées au titre de l'activité partielle et doivent donc être normalement rémunérées par l'employeur.

Dans la mesure où le nombre d'heures réellement travaillées et le nombre d'heures réellement perdues par rapport à la durée du travail prévue sur l'année ne peuvent être décomptés qu'au vu du bilan de modulation, le remboursement est donc en principe effectué au vu du bilan ou, dans des cas exceptionnels, immédiatement.

Si le salaire est lissé sur l'année, l'employeur paie au titre du mois considéré le salaire habituel sur la base de la durée moyenne hebdomadaire sur l'année. Les heures indemnisées au titre de l'activité partielle donneront donc lieu à une retenue sur salaire sur le ou les mois concernés suivant la décision de l'administration ; l'employeur s'exonérera des cotisations patronales de sécurité sociale sur le mois au cours duquel s'opère la régularisation et à hauteur d'un nombre d'heures équivalent aux heures indemnisées.

- *Aménagement avec JRTT* : les heures susceptibles d'être indemnisées au titre de l'activité partielle sont les heures en deçà de 35 heures. L'allocation ne peut être attribuée qu'après que l'employeur a eu recours aux jours RTT qu'il peut fixer unilatéralement.

Les heures d'activité partielle réduisent de fait, à due proportion, le nombre d'heures de repos sur une période de 4 semaines ou sur l'année.

Exemple : un salarié dont la réduction du temps de travail est organisée sur la base de 35 heures hebdomadaires par l'octroi de journées de repos supplémentaires par période de quatre semaines réalise habituellement les durées du travail suivantes : les semaines 1 et 3 à 39 heures, les semaines 2 et 4 à 31 heures (7 heures 30 minutes). Au cours du mois de mars 2020, le salarié effectue réellement 20 heures les semaines 1 et 2.

L'employeur pourra prétendre au remboursement de :

- 15 heures de chômage partiel la semaine 1 (soit 35 heures – 20 heures),

- 15 heures de chômage partiel la semaine 2 (soit 35 heures – 20 heures).

En effet, la semaine 2, le salarié devait normalement effectuer 35 heures de travail et non pas 31 heures puisque les 4 heures de repos théoriquement acquises la semaine 1 par la réalisation de 4 heures de travail au-delà de 35 heures n'ont pas été réalisées. Le droit à 4 heures de repos la semaine 2 n'est donc pas ouvert et le chômage partiel au cours de la semaine 2 est donc logiquement décompté en deçà de 35 heures et non de 31 heures.

✓ **L'employeur a-t-il la possibilité d'indemniser au-delà des 70% légaux pour maintenir le salaire net ou brut habituel du salarié ?**

Il est tout à fait possible pour un employeur de décider d'indemniser l'activité partielle au-delà des 70% prévus par la loi.

Cependant, si l'indemnisation partielle, prévue par la loi, à hauteur de 70% du salaire brut horaire est exonérée de charges sociales (à l'exception d'une partie de CSG CRDS), il n'en sera pas de même de l'indemnisation complémentaire employeur. Cette partie, non prévue par la loi, sera selon nous intégralement soumise à charges.

De plus, l'employeur ne recevra aucune allocation de la part de l'Etat pour ce complément de salaire.

Le bulletin de paie se présentera de la manière suivante :

Salaire mensuel brut habituel (SB)

- Retenue pour absence « activité partielle » (Ret)
- + Indemnisation légale de 70% uniquement sur les heures chômées (Ind)
- + Complément employeur maintien du brut ou du net (Comp)
- = Brut mensuel

En conséquence :

- Le montant correspondant à SB – Ret + Comp sera entièrement soumis aux charges sociales habituelles ainsi qu'à la CSG et CRDS.
- L'indemnisation légale à 70% ne sera pas soumise à charges sociales mais éventuellement à la CSG et CRDS selon les dispositions légales