

POINT DE SITUATION SUR LE DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE 24 AVRIL 2020

Depuis la mise en place de l'état d'urgence sanitaire, le dispositif d'activité partielle a été remanié afin d'être adapté au plus grand nombre. Cette note entend souligner les principales évolutions constatées depuis notre dernière publication sur le sujet, fin mars. Ces mesures sont d'ores-et-déjà applicables, sauf mention contraire et, en fonction des évolutions législatives et réglementaires, le seront jusqu'au 31 décembre 2020.

DEMANDE DE MISE EN ACTIVITE PARTIELLE

- **Durée maximale de la période d'autorisation préalable de la Direccte**
Les demandes d'autorisation préalable de placement en activité partielle peuvent dorénavant être faites pour douze mois (contre six initialement).
- **Allongement du délai de demande de placement en activité partielle**
L'employeur a normalement jusqu'à 30 jours après le placement des salariés en activité partielle pour déposer sa demande sur la plateforme dédiée. Cependant, afin de tenir compte du volume des demandes, le gouvernement a allongé la période de dépôt des demandes : elles pourront être déposées jusqu'au 30 avril 2020, sans tenir compte du délai des 30 jours rétroactifs.
- **Allongement du contingent d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle**
Le Code du travail prévoyait initialement un plafond de 1000 heures indemnisables au titre de l'activité partielle, par an et par salarié. Le gouvernement a pris un arrêté le 31 mars 2020 pour relever ce plafond : ainsi, jusqu'au 31 décembre 2020, le plafond maximum d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle est porté à 1607 heures.
- **Recueil de l'avis du CSE en matière d'activité partielle**
L'avis du CSE, obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés en cas de placement des salariés en activité partielle (s'il est mis en place), peut dorénavant être obtenu à postérieurement à la demande, et transmis dans un délai de deux mois.

ELIGIBILITE AU DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE

- **Éligibilité des salariés soumis à une convention de forfait en jours ou en heures :**
Ces salariés sont désormais éligibles au chômage partiel même en cas de réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement (avant, ils n'y étaient éligibles qu'en cas de fermeture).
La détermination du nombre d'heures pris en compte pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour ces salariés s'opère en convertissant en heures le nombre de jours ou de demi-journées non travaillées par le salarié :
 - 3h30 pour une demi-journée non travaillée ;
 - 7 heures pour une journée complète non travaillée ;
 - 35 heures pour une semaine complète non travaillée.
- **Éligibilité des cadres dirigeants au dispositif d'activité partielle**
Les cadres dirigeants d'une entreprise (non soumis aux dispositions légales ou conventionnelles sur la durée du travail) sont éligibles au chômage partiel uniquement en cas de fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement.

➤ **Individualisation du dispositif d'activité partielle**

L'ordonnance du 22 avril 2020 prévoit également que le dispositif d'activité partielle peut être individualisé à chaque salarié au sein d'un même établissement, service ou atelier. Cette mesure doit être fondée sur un accord collectif ou à défaut, après avis favorable du comité social et économique de l'entreprise.

INDEMNISATION EN MATIERE D'ACTIVITE PARTIELLE

➤ **Prise en compte des heures supplémentaires dans l'indemnisation au titre de l'activité partielle**

Seules les heures supplémentaires dites structurelles, c'est-à-dire prévues par une stipulation conventionnelle ou contractuelle, peuvent être prises en compte dans les heures indemnifiables au titre de l'activité partielle. Il s'agit d'une mesure instaurée par une ordonnance du 22 avril 2020, les stipulations conventionnelles ou contractuelles doivent donc être antérieures à cette date.

➤ **Indemnités d'activité partielle complémentaires de l'employeur**

L'employeur peut être amené, par disposition conventionnelle ou par décision unilatérale, à verser une part complémentaire de l'indemnisation pour activité partielle au salarié, supérieure à 70% de la rémunération horaire brute. Cette part complémentaire est soumise au même régime de prélèvements sociaux que les indemnités légales.

Mais à compter du 1^{er} mai 2020, si la somme de l'indemnité horaire légale versée au titre de l'activité partielle et l'indemnité complémentaire versée par l'employeur est supérieure à 3,15 fois le Smic horaire (70% de 4,5 Smic), soit 31,98 euros par heure indemnifiable, la part complémentaire sera assujettie aux mêmes contributions et cotisations que le salaire. Ce régime ne concerne que la fraction d'indemnité complémentaire dépassant 3,15 Smic et pas l'indemnité totale.

ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PARTIELLE ET LES INDEMNITES JOURNALIERES POUR ARRET DE TRAVAIL

Tableau issu du question-réponses du ministère du travail (annexe du document) consultable [ici](#)

CAS	MODALITÉS D'INDEMNISATION
Si le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail pour maladie et que les salariés de l'entreprise sont postérieurement placés en activité partielle	<p>Le salarié reste en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit.</p> <p>Le complément employeur, versé en plus de l'indemnité journalière de sécurité sociale, s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt. Le complément employeur reste soumis aux mêmes prélèvements sociaux et fiscaux : il est donc soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération. A la fin de l'arrêt de travail, le salarié bascule alors vers l'activité partielle.</p>
Si le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail dérogatoire mis en place dans le cadre de la gestion de l'épidémie pour isolement ou garde d'enfant et que l'entreprise place ses salariés postérieurement à cet arrêt en activité partielle	<p>Deux cas sont à distinguer :</p> <p><i>1) Cas de l'entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison de la fermeture totale ou d'une partie de l'établissement :</i></p> <p>La justification des arrêts dérogatoires étant d'indemniser le salarié qui ne peut pas se rendre sur son lieu de travail soit par mesure de protection soit parce qu'il est contraint de garder son enfant, ceux-ci n'ont plus lieu d'être lorsque l'activité du salarié est interrompue puisqu'il n'a plus à se rendre sur son lieu de travail. Dans ce cas-là, l'employeur doit déclarer la fin anticipée de l'arrêt selon les dispositions classiques en vigueur. Toutefois compte tenu des circonstances exceptionnelles, si l'arrêt de travail dérogatoire est en cours au moment du placement en activité partielle des salariés en raison de la fermeture de tout ou partie de l'établissement, l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle. L'arrêt de travail ne sera par contre pas renouvelable.</p> <p><i>2) Cas de l'entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison d'une réduction de l'activité :</i></p> <p>Il n'est pas possible de cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale. C'est pourquoi quand l'activité partielle prend la forme d'une réduction du nombre d'heures travaillées, il n'est pas possible de cumuler cette activité partielle avec un arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfant ou pour personne vulnérable. L'employeur ne pourra donc pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.</p>

CAS	MODALITÉS D'INDEMNISATION
<p>Si le salarié est d'abord placé en activité partielle et qu'il tombe ensuite malade</p>	<p>Un salarié placé en activité partielle conserve son droit de bénéficier d'un arrêt maladie (hors arrêts pour garde d'enfant ou personne vulnérables). Le bénéfice du dispositif d'activité partielle s'interrompt alors jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit (le salarié percevant des indemnités journalières sans délai de carence). Dans ce cas, l'employeur lui verse un complément employeur aux indemnités journalières de sécurité sociale qui s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt. Ce complément employeur est soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.</p>