

Note sur l'activité partielle

Nota 18 mars : ces éléments sont susceptibles d'évoluer dans les jours qui viennent. La note serait dès lors actualisée. Les éléments en rouge sont issus d'un projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, présenté en Conseil des ministres le 18 mars 2020. Il est donc susceptible d'être modifié. Les dispositions en rouge ont donc pour objectif de vous permettre d'anticiper certaines évolutions, mais il convient d'attendre la publication officielle du texte.

- [En quoi consiste l'activité partielle ?](#)

Le dispositif d'activité partielle, anciennement appelé « chômage partiel », permet aux entreprises qui connaissent une série d'évènements perturbant leur fonctionnement normal de ne pas recourir au licenciement économique. Il s'agit d'un moyen d'aide au maintien et à la sauvegarde de l'emploi.

Il est prévu par les articles L.5122-1 et suivants et R.5122-1 et suivants du Code du travail.

Les salariés sont placés en position d'activité partielle s'ils subissent une perte de rémunération imputable soit à la fermeture temporaire de leur établissement, ou une partie de leur établissement, soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué en deçà de la durée légale du travail.

Le contrat de travail des salariés en activité partielle est suspendu (mais pas rompu). Pendant les heures non travaillées, le salarié ne doit pas être sur le lieu de travail, ne doit pas se tenir à disposition de l'employeur et ne pas se conformer à ses directives.

- [Qui peut placer ses salariés en activité partielle ?](#)

L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- La conjoncture économique ;
- Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- **Tout autre circonstance exceptionnelle.**

Le ministère a précisé les cas éligibles à l'activité partielle, en rappelant qu'il s'agissait d'une mesure collective et que dans le cadre de l'épidémie, plusieurs cas peuvent se manifester, en fonction desquels le périmètre des salariés pouvant être placés en activité partielle devra être ajusté :

- Fermeture administrative de l'établissement ;
- Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative ;
- Absence massive de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise : si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés ou en quarantaine, rendant impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle ;
- Interruption temporaire des activités non essentielles : lorsque les déplacements sont limités afin de ne pas aggraver l'épidémie ;
- Suspension des transports en commun par décision administrative ;
- Baisse d'activité liée à l'épidémie : dans le cas où l'entreprise connaît des difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes...

Dans un communiqué du 15 mars 2020, la ministre du Travail a annoncé que toutes les entreprises concernées par l'arrêté du 14 mars 2020 et contraintes de fermer leurs portes seraient éligibles à l'activité partielle. Les mesures d'activité partielle vont également concerner toutes les entreprises qui, après avoir mis en place tous les dispositifs pour maintenir leur activité (télétravail, congés payés...), seront contraintes de la réduire ou de la suspendre.

En ce qui concerne l'articulation entre arrêt de travail pour garde d'enfant et mesures d'activité partielle, il convient de respecter le principe selon lequel la première cause de suspension du contrat de travail prévaut sur l'autre, sous réserve des précisions de l'autorité administrative sur ce point. **Le projet de loi du 18 mars 2020 adapterait les modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, en permettant de l'attribuer lors d'un arrêt de travail en cas de risque sanitaire grave et exceptionnel, notamment en cas d'épidémie.**

- [Comment placer ses salariés en activité partielle ?](#)

L'employeur doit engager des démarches auprès des autorités administratives, grâce au portail dédié <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/>, théoriquement avant la mise en place effective de l'activité partielle.

Cependant, en raison de l'urgence du contexte actuel, le ministère du Travail a fait savoir que **les demandes d'activité partielle pourront être traitées rétroactivement, dans un délai de 30 jours après le passage effectif.** La prise en charge serait ainsi rétroactive à la date à laquelle l'entreprise a demandé la création de son espace sur la plateforme dédiée. **Le gouvernement s'est engagé à réduire le délai de réponse à 48 heures après le dépôt de la demande sur la plateforme (au lieu de 15 jours normalement).** L'affluence des demandes et l'instabilité du portail numérique dédié risquent toutefois de rallonger ce délai.

L'employeur adresse donc sa demande d'autorisation via le portail dédié, et renseigne le nombre de salariés susceptibles d'être concernés par le placement en activité partielle. Il indique également le nombre d'heures d'activité partielle envisagé pour chaque salarié. Les salariés sous convention de forfait en heures ou en jours sur l'année sont exclus du champ d'application de l'activité partielle en cas de réduction d'horaire, mais pas en cas de fermeture totale ou partielle de leur entreprise. **Cependant, le projet de loi du 18 mars 2020 semblerait ouvrir le dispositif à de nouvelles catégories de bénéficiaires.**

Dans le cas où l'entreprise a déjà placé ses salariés en activité partielle dans les trois années précédentes, l'employeur doit, en principe, mentionner dans sa demande les engagements pris en faveur des salariés. Ces engagements peuvent notamment porter sur :

- Le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation ;
- Des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle ;
- Des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- Des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

L'administration prend ensuite la décision de fixer les engagements et s'assure que l'entreprise les respecte, en prenant en compte :

- La situation de l'entreprise ;

- Un éventuel accord collectif sur les conditions du recours à l'activité partielle ;
- Des propositions figurant dans la demande d'autorisation ;
- De la récurrence du recours à l'activité partielle dans l'entreprise.

Toutefois, dans la situation actuelle, des demandes visant à assouplir cette règle ont été demandées au ministère du Travail.

La demande de passage en activité partielle doit être précédée, en principe, de la consultation du CSE (dans les entreprises d'au moins 50 salariés). Vue l'urgence de la situation, cette consultation antérieure peut être rendue impossible. **Le projet de loi du 18 mars 2020 modifierait les règles d'information des institutions représentatives du personnel, pour leur permettre d'émettre un avis dans le délai imparti : on évoque notamment la consultation du CSE en cas de recours à l'activité partielle.**

- [Quelle indemnisation pour mes salariés en activité partielle ?](#)

En principe, et sauf dispositions conventionnelles ou unilatérales de l'employeur plus favorables, les salariés placés en activité partielle perçoivent une indemnité horaire, versée par l'employeur, correspondant à une part de leur rémunération antérieure. A date, **l'indemnité est égale à 70% de la rémunération brute, soit 84% du salaire horaire net habituel (sauf pour les salariés en formation au moment de la mise en activité partielle qui percevront 100% du salaire horaire net)**, d'après le décret n°2013-551 du 26 juin 2013. Dans le cas où l'indemnité envisagée serait inférieure au Smic net, l'employeur est dans l'obligation de verser une allocation complémentaire qui correspond à la différence entre la somme initialement perçue par le salarié et le Smic net. **Aucun salarié ne peut donc percevoir une indemnisation pour activité partielle qui serait inférieure au montant du Smic net.**

Cette rémunération constitue un seuil légal et peut être augmentée par l'employeur.

De son côté, l'entreprise perçoit une allocation financée conjointement par l'Etat et l'Unedic. Les textes en vigueur prévoient qu'elle s'élève en principe à hauteur de 7,74 euros par heure chômée pour les entreprises de 1 à 250 salariés et 7,23 euros par heure chômée pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Cependant, la ministre du Travail a indiqué que l'Etat rembourserait « intégralement les entreprises » ayant recours à l'activité partielle, afin de couvrir 100% des indemnités versées aux salariés (au seuil légal), dans la limite de 4,5 Smic par salarié. Au-delà, la différence devra être réglée par l'entreprise. **Le projet de loi du 18 mars 2020 envisagerait de réduire le reste à charge pour l'employeur en ce qui concerne l'indemnisation versée aux salariés.**

- [Textes utiles :](#)

Vous trouverez des informations sur les démarches à accomplir pour la mise en activité partielle sur [ce lien](#).

Vous trouverez également [sur ce lien](#) un ensemble de questions/réponses rédigé par le Ministère du Travail autour du Covid-19.

Enfin, vous trouverez [ici le lien](#) vers le portail dédié pour la télédéclaration de l'activité partielle.