

## **Entreprises impactées par le Coronavirus – Covid 19 :**

### **Conditions et modalités de mise en place de l'activité partielle**

(Dispositif exceptionnel : Décret n°2020-325 du 25 mars 2020 et Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020)

#### **Qu'est-ce que l'activité partielle ?**

Il s'agit d'une baisse temporaire d'activité qui peut prendre deux formes :

- une réduction du temps de travail en dessous de la durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective conventionnelle du travail de l'établissement ;
- une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement, pendant laquelle les salariés sont en inactivité totale, quel que soit le nombre de jours de fermeture, dans la limite cependant du contingent annuel d'heures indemnisables (qui devrait être porté de 1.000 à 1.670 heures).

#### **Quelles sont les entreprises concernées ?**

L'activité partielle peut concerner toute entreprise relevant du Code du travail, qui est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour les motifs énoncés à l'article R. 5122-1 du Code du travail, quel que soit le secteur d'activité concerné et quelle que soit la taille de l'entreprise.

#### **Quelles sont les conditions d'éligibilité à l'activité partielle ?**

Selon le Gouvernement, les circonstances « *de caractère exceptionnel* » suivantes permettent à tout employeur de placer ses salariés en activité partielle :

- fermeture de l'entreprise en application de l'arrêté du 14 mars 2020 (entreprises recevant du public sans avoir une activité indispensable),
- baisse d'activité, difficultés d'approvisionnement, dégradation de services sensibles, annulation de commandes, etc.,
- impossibilité de mise en place des mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

A défaut, l'entreprise devra poursuivre son activité, sans pouvoir recourir à l'activité partielle.

Les autorités administratives compétentes (DIRECCTE) se livrent à une appréciation au cas par cas et l'utilisation de l'activité partielle devra être proportionnelle à l'impact économique réel de la crise sanitaire sur l'activité de l'entreprise.

#### **Quels sont les salariés concernés ?**

L'activité partielle peut concerner tout ou partie des salariés (un roulement peut également être mis en place entre les différents services, catégories professionnelles, secteurs d'activités etc.), y compris les apprentis et les salariés

titulaires d'un contrat de professionnalisation, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel, qu'ils relèvent du forfait jours ou du forfait heures, et quelle que soit la date d'embauche.

La décision de recourir au dispositif d'activité partielle s'impose au salarié. Toutefois, une attention toute particulière devra être portée sur la communication interne auprès des salariés, notamment si tous ne relèvent pas du même dispositif (télétravail, arrêt pour garde d'enfants de moins de 16 ans, activité partielle ou autre).

- ➔ Quid des salariés protégés : le dispositif exceptionnel d'activité partielle s'impose également au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé. En revanche, lorsque l'activité partielle ne concerne qu'une partie du personnel, l'accord préalable du salarié protégé doit être recueilli.

## **Quelle est la marche à suivre ?**

### **1. La consultation préalable du CSE est-elle obligatoire ?**

La consultation du CSE peut être postérieure à la demande auprès de l'autorité administrative. Les entreprises disposent d'un délai de 2 mois à compter de la demande pour consulter le CSE et transmettre l'avis du CSE à l'administration.

### **2. Quelles sont les démarches à réaliser et auprès de quel organisme ?**

La demande d'autorisation d'activité partielle doit être effectuée, uniquement en ligne, auprès de l'unité territoriale de la DIRECCTE compétente, sur le site suivant : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>.

Les entreprises disposent d'un délai jusqu'à 30 jours à compter du jour où les salariés ont été placés en activité partielle, pour déposer une demande en ligne, **avec effet rétroactif**.

Celle-ci doit préciser :

- les motifs justifiant le recours à l'activité partielle : circonstances exceptionnelles/coronavirus ;
- la période prévisible de sous-activité : initialement d'une durée de 6 mois, l'autorisation d'activité partielle peut désormais être accordée pour une durée maximum de 12 mois. **Il est conseillé de prévoir une durée prévisible courant jusqu'au 30 juin 2020 ;**
- le nombre de salariés concernés ;
- l'évaluation du nombre total d'heures demandées pour la période prévisionnelle d'activité partielle : le dispositif d'activité partielle s'applique en principe dans la limite de 1.000 heures par an, et devrait être adapté pour un passage à 1.607 heures ;
- La date à laquelle le CSE sera consulté.

L'absence de réponse sous 48 heures, vaut décision implicite d'acceptation de la DIRECCTE.

Assistance téléphonique gratuite :  
Numéro vert : **0800 705 800**

Coordonnées de l'unité territoriale de la DIRECCTE pour le département des Bouches-du-Rhône :  
Courrier électronique : [paca-ud13.direction@directe.gouv.fr](mailto:paca-ud13.direction@directe.gouv.fr)  
Téléphone : **04 91 57 96 00** (standard de l'Unité départementale 13, site de Marseille) ou **04 42 39 56 00** (standard de l'Unité départementale 13, antenne d'Aix en Provence).

## **Quelle indemnisation de l'activité partielle ?**

L'indemnisation de l'activité partielle repose sur un double mécanisme :

- « l'indemnité d'activité partielle » versée par l'employeur au salarié.
- l'aide de l'Etat et de l'Unédic, nommée « allocation d'activité partielle » versée à l'employeur.
- **Quel est le montant de l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur au(x) salarié(s) ?**

Les salariés perçoivent une indemnité horaire, qui s'élève à 70% de leurs salaires bruts horaires, soit **84% de leurs salaires nets horaires**, devant être versée par l'employeur à l'échéance habituelle de la paie (*art. R. 5122-18 C.trav*).

La rémunération brute à prendre en compte est celle servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés.

Le montant de l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur au salarié ne peut pas être inférieure au SMIC, soit 8,03 €. Si la rémunération mensuelle minimale n'est pas atteinte, l'employeur doit verser au salarié une allocation complémentaire égale à la différence entre le SMIC net et la somme initialement perçue par le salarié.

*« Cependant, rien n'empêche un employeur d'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 » (« Dispositif exceptionnel d'activité partielle » Ministère du Travail).*

Les indemnités versées aux salariés ne sont pas considérées comme des salaires, mais comme un revenu de remplacement (*Article L. 5122-4 du Code du travail*) et sont donc exonérées de charges salariales et patronales, de forfait social, et de taxe sur les salaires mais sont soumises à CSG-CRDS et à l'impôt sur le revenu.

L'employeur doit remettre au salarié un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées ou les faire figurer sur le bulletin de paie.


- **Quel est le montant de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur ?**

**L'allocation d'activité partielle couvre 100% des indemnités versées aux salariés par les entreprises, dans la limite de 4,5 SMIC.**

*« Cette allocation sera au moins égale au SMIC (8,03 €) et sera plafonnée à 70 % de 4,5 SMIC. Elle ne saurait toutefois être supérieure à l'indemnité versée par l'employeur au salarié.*

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

*En revanche, 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 » (« Dispositif exceptionnel d'activité partielle » Ministère du Travail).*

 **Quelle démarche l'entreprise doit réaliser pour obtenir le remboursement de l'indemnité d'activité partielle ?**

Pour se faire rembourser les indemnités versées aux salariés en activité partielle, qui sont à la charge de l'Etat, l'employeur doit adresser une demande d'indemnisation en ligne chaque mois au titre de l'allocation d'activité partielle sur le site dédié (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>).

Cette demande doit comporter :

- les informations relatives à l'identité de l'employeur ;
- la liste nominative des salariés concernés ainsi que le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;
- les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié.