



Modalités pratiques de mise en œuvre de l'activité partielle

Dans le cadre de la crise sanitaire actuelle, le Gouvernement a renforcé les mesures de soutien permettant aux entreprises de réduire ou de suspendre leur activité.

Nous vous détaillons ci-après le régime et les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle (qui a remplacé le chômage partiel).

Cette note est à jour de l'ordonnance du 27 mars 2020.

1/ Définition de l'activité partielle

L'activité partielle permet aux entreprises, quel que soit leur effectif, de faire face à des difficultés économiques évitant ainsi des licenciements économiques en réduisant ou en suspendant temporairement son activité ou le temps de travail des salariés.

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 visés à l'article R. 5122-1 du Code du travail.

Le dernier motif listé par le texte précité vise des circonstances de caractère exceptionnel, c'est-à-dire un événement de force majeure.

- Les différentes formes de l'activité partielle

En application des dispositions de l'article L. 5122-1 du Code du travail, l'activité partielle peut prendre 2 formes :

- 1) La fermeture temporaire de l'établissement ou d'une partie de l'établissement ;
- 2) La réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail. Dans une telle hypothèse, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement.



- La durée de l'activité partielle

En application des dispositions du décret n°2020-325 du 26 mars 2020, la durée maximale de l'activité partielle est portée de 6 à 12 mois.

2/ Modalités de mise en œuvre de l'activité partielle

2.1 Consultation des représentants du personnel

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur doit consulter le CSE dès lors qu'elle en est dotée.

La consultation porte sur les motifs de recours, les catégories professionnelles et les activités concernées, le niveau et les modalités de mise en œuvre des réductions d'horaire, les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'entreprise.

Cette consultation n'a plus à être réalisée préalablement à la mise en place du dispositif en cas de demande liée au COVID 19 (Décret n°2020-325 du 26 mars 2020).

L'avis du CSE devra être transmis à la Direccte au plus tard dans les 2 mois de la demande d'activité partielle.

2.2 Première étape : envoi d'une demande à l'administration du travail

Une demande d'autorisation de mise en activité partielle doit être envoyée à la Direccte du département où est implantée l'entreprise.

Cette demande est impérativement effectuée en ligne via un portail internet sécurisé et confidentiel :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

Les entreprises bénéficient d'un délai de 30 jours pour effectuer leur demande : l'autorisation sera donc rétroactive.



Elle est accompagnée de l'avis rendu par le CSE à la suite de la consultation (si la consultation est intervenue préalablement – à défaut envoi sous 2 mois). En cas d'avis défavorable, l'employeur joint à sa demande l'ensemble des éléments qui leur ont été présentés.

A défaut de réponse de la Direccte dans un délai de 48 heures à compter de la réception de la demande, l'entreprise pourra se prévaloir d'une autorisation tacite de placement en activité partielle, avec effet rétroactif.

L'ordonnance du 28 mars 2020 précise que les particuliers employeurs sont dispensés de l'obligation de disposer d'une autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative.

L'importance de la motivation de la demande

Il est impératif de motiver précisément la demande d'autorisation d'activité partielle.

En application des dispositions de l'article R. 5122-1 du Code du travail, la demande doit préciser :

- Le lien avec le Covid 19 ;
- Le détail du motif de recours et les conséquences concrètes de la situation sur l'activité de l'entreprise : perturbation de l'entreprise du fait de l'absence des salariés, baisse d'activité liée au Covid 19 ... ;
- La période prévisible de sous-activité :
L'entreprise qui ne peut pas anticiper avec précision la durée de ses difficultés est incitée à demander la période maximale visée;
- Le nombre de salariés concernés ;
- Le nombre d'heures chômées prévisionnelles.



Le caractère collectif de la mesure

La mesure d'activité partielle est collective.
Elle doit être sollicitée pour l'ensemble d'un service.

2.3 Deuxième étape : demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle

Après obtention de l'autorisation, l'employeur est tenu :

- D'informer le CSE de la décision rendue ;
- D'informer individuellement les salariés ;
- D'afficher les nouveaux horaires collectifs en cas de réduction d'horaires de travail.

En application des dispositions de l'article R 5122-5 du Code du travail, l'employeur doit ensuite adresser à la DIRECCTE une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle.

2.4 Les salariés bénéficiaires

Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail peuvent être visés par le dispositif d'activité partielle :

- Qu'ils soient à temps complet ou partiel ;
- Quel que soit le type de contrat de travail.

Le décret n°2020-325 du 26 mars 2020 confirme la possibilité de réduire le temps de travail des salariés au forfait annuel en jours ou en heures.

Seuls les cadres dirigeants ne sont pas éligibles à l'activité partielle (« questions-réponses » du 19 mars 2020).



2.5 Les questions relatives aux relations individuelles entre employeurs et salariés

Le placement en activité partielle n'est pas une modification du contrat de travail

Le placement en activité partielle pendant la période légale d'indemnisation ne constitue pas une modification du contrat de travail que les salariés non protégés pourraient refuser et cette mesure s'impose aux salariés.

Le salarié n'a pas à donner son accord sur cette mesure.

En principe, l'accord du salarié protégé est exigé.

L'ordonnance du 27 mars 2020, précise que la modification s'impose également aux salariés protégés sans nécessité de recueillir leur accord dès lors que la mesure affecte l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou du service au sein duquel est affecté le salarié protégé.

La mise en activité partielle constitue une dérogation au principe selon lequel l'employeur qui ne remplit pas son obligation de fournir du travail au salarié est tenu de verser le salaire convenu.

En effet, la mise en activité partielle répondant aux conditions légales suspend l'exécution du contrat de travail et ouvre droit non au paiement du salaire habituel mais à un revenu de remplacement

Quel est le montant du revenu de remplacement pendant la période d'activité partielle ?

Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, sans que le montant perçu ne puisse être inférieur à 1 SMIC net.

Par exemple, soit un salarié, dont l'horaire de travail habituel est de 35 h hebdomadaire, qui est placé en activité partielle à compter du 15 mars 2020. Le mois précédent, il a perçu une rémunération brute de 1 900 €. Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle



due au salarié est de : $1\,900/151,67 \times 70 \% = 12,53 \times 70 \% = 8,77$ €.

Les allocations d'activité partielle sont versées à la date normale de paie.

L'employeur remet au salarié un document indiquant le nombre d'heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée. Ce document peut se présenter sous la forme d'une mention portée sur le bulletin de paie. Ce document a pour but de permettre la validation éventuelle des périodes d'activité partielle, notamment pour les droits aux prestations de sécurité sociale et aux allocations de chômage.

En matière fiscale, les allocations d'activité partielles sont soumises à l'impôt sur le revenu dans les conditions de droit commun. Elles sont cessibles et saisissables dans les mêmes conditions et limites que les salaires.

Quelles sont les charges sociales sur le revenu de remplacement ?

Les indemnités d'activité partielle versées par l'employeur à ses salariés ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale sauf en Alsace-Moselle.

Par contre, elles sont assujetties à la CSG au taux 6,20 % et à la CRDS au taux de 0,50 %. Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

Les salariés ayant de faibles revenus peuvent bénéficier d'une exonération de la CSG et de la CRDS ou d'un taux réduit de CSG fixé à 3,80 %.

La CSG n'est pas prélevée ou que partiellement, si ce prélèvement a pour effet de réduire le montant net de l'allocation, éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité, sous le Smic brut. Elle est alors fractionnée à concurrence de ce montant. Il en est de même, pour la CRDS qui ne sera éventuellement pas prélevée.



Quel est le montant d'indemnisation que perçoit l'employeur au titre de l'activité partielle ?

Pour chaque heure chômée ouvrant droit à indemnisation, l'employeur percevra une allocation d'activité partielle versée par l'Etat.

L'allocation d'activité partielle n'est plus forfaitaire mais proportionnelle à la rémunération des salariés placés en activité partielle. Le reste à charge pour l'employeur est égal à zéro pour tous les salariés dont la rémunération est inférieure à 4,5 SMIC brut.

Questions diverses

Quelle est l'incidence de l'activité partielle sur l'exercice de mandat des représentants du personnel ?

La suspension du contrat de travail n'entraîne pas celle du mandat représentatif. Même prises pendant ces périodes, les heures consacrées à l'exercice des fonctions représentatives s'imputent donc sur le crédit d'heures et doivent être payées à échéance normale (Cass. soc. 10 janvier 1989 n° 86-40.350).

Quelle est l'incidence de la période d'activité partielle sur les congés payés ?

La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés (C. trav. art. R 5122-11).

L'article du Code du travail n'évoque que l'assimilation des heures chômées à du temps de travail effectif pour les congés payés. Il n'étend pas cette assimilation à l'indemnité de congés payés. La position ministérielle est de considérer que cette période ouvre droit aux congés payés.

Lorsque le salarié part en congés au moment où est pratiqué un horaire réduit, l'indemnité de congés payés doit être calculée sur la base de la rémunération ordinaire perçue pendant les périodes de travail et non sur celle de la rémunération réduite liée à l'activité partielle (CJUE 13-12-2018 aff. 385/17).



Quelle est l'incidence de la période d'activité partielle sur les droits à participation et intéressement ?

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié.

Lorsque la répartition de la participation et de l'intéressement est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle (C. trav. art. R 5122-11, al. 2).

Quelle est l'incidence de la période d'activité partielle sur le calcul de l'indemnité de licenciement ?

Les indemnités de chômage partiel se substituant aux salaires, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est celle que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été au chômage partiel.

Quel est le risque en cas de travail effectué pendant une période d'activité partielle ?

Tout travail est bien sûr interdit en période d'activité partielle.

En cas de fraude, un délit pénal peut être caractérisé avec une peine maximale de deux ans d'emprisonnement et de 30.000 euros d'amende (articles L.5124-1 du Code du travail et 441-6 du Code pénal).

Quelle est la situation d'un salarié en arrêt maladie avant la mise en place de l'activité partielle dans l'établissement ?

L'arrêt de travail étant la première cause de suspension, il l'emporte sur l'activité partielle : le salarié en arrêt maladie lors de la mise en place de l'activité partielle ne peut donc pas lui-même être placé en activité partielle.

Néanmoins, de jurisprudence constante, lorsque la convention collective prévoit, en cas de maladie, le maintien du « traitement



que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler », une telle disposition n'institue pas en faveur du salarié malade un avantage lui permettant de recevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait effectivement perçue s'il avait été valide.

En conséquence, lorsqu'une société a mis son personnel en activité partielle pendant la période de maladie, l'employeur n'est pas tenu de verser au salarié malade les compléments de rémunération correspondant à cette période.

Nous contacter :

Thivillier Avocats

55 boulevard Pereire – 75017 Paris

Tel : 01 42 66 62 28

contact@thivillier-avocats.fr

www.thivillier-avocats.fr