

Le 13 mars 2020,

**NOTE RELATIVE A L'ACTIVITE PARTIELLE
DANS LE CONTEXTE ACTUEL (non prises en compte les annonces du Président de La
République du 12/3/2020)**

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel (**article R.5122-1 du Code du travail**).

Le coronavirus fait alors partie d'une telle circonstance permettant la mise en place de l'activité partielle (Q/R ministériel du 9/3/2020)

1- L'ACTIVITE PARTIELLE

- Définition

Le dispositif d'activité partielle permet aux entreprises de procéder à une fermeture temporaire ou à une réduction temporaire de l'horaire de travail, sur autorisation administrative préalable, la perte de rémunération générée par cette activité partielle étant indemnisée par l'allocation aux salariés d'une indemnité (**C. trav., art L.5122-1**).

Autrement dit, l'activité partielle permet à l'entreprise de faire face à une situation ponctuelle difficile.

- Formes que peut prendre l'activité partielle

Le recours à l'activité partielle peut prendre plusieurs formes :

- la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou une partie de l'établissement ;
- la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

- Situations dans lesquelles une entreprise peut recourir à l'activité partielle

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel (**article R. 5122-1 du code du travail**). Les salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable soit à la fermeture temporaire de l'établissement (ou d'une partie de l'établissement), soit à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail, bénéficient dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, d'une allocation spécifique qui est à la charge de l'Etat

2- PROCEDURE ET FORMALITES

- Consultation des représentants du personnel

La première démarche à mettre en œuvre est de consulter le Comité Social et Economique.

- Démarche d'autorisation préalable

Dès lors que le CSE a été consulté et a rendu un avis sur la mise en place du chômage partiel, il convient d'obtenir l'autorisation préalable du préfet.

En effet, les textes prévoient qu'avant la mise en activité partielle, l'employeur doit adresser à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dreecte) du département où est implanté l'établissement une demande préalable d'autorisation d'activité partielle. Néanmoins, le QR ministériel du 9 mars 2020 (question 28), semble permettre une mise en place des salariés en activité partielle avant le dépôt de la demande (attention : l'entreprise qui s'engage sur cette voie sans attendre l'autorisation préalable s'expose à un risque).

La demande est à adresser par voie dématérialisée sur le portail : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

- Contenu de la demande préalable d'autorisation

La demande doit préciser :

- les motifs justifiant le recours à l'activité partielle. Il est conseillé de joindre par ailleurs tous documents qui permettrait d'attester de la nature et de l'ampleur des difficultés de l'entreprise, afin de faciliter l'analyse par l'Administration du dossier ;
- la période prévisible de sous-activité ;
- le nombre de salariés concernés ;

Elle doit être accompagnée de l'avis préalable du comité social et économique (CSE).

- Instruction de la demande d'autorisation

L'Administration dispose de 15 jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation pour faire connaître sa décision à l'employeur. La décision de refus doit être motivée.

En l'absence de décision dans ce délai, l'autorisation est considérée comme implicitement accordée.

Le ministère a donné instruction de traiter prioritairement les demandes liées au Covid-19 afin de réduire fortement le délai effectif d'instruction avec pour objectif 48 heures.

Une fois l'autorisation acquise, l'employeur doit informer le Comité Social et Economique de la décision rendue.

C'est cette autorisation qui lui permet d'engager les démarches lui permettant de liquider l'allocation d'activité partielle.

- Caractère provisoire du recours à l'activité partielle

L'autorisation d'activité partielle n'est accordée que pour une durée maximale de 6 mois renouvelables (**C. trav., art R.5122-9**).

3-CONSEQUENCES DU RECOURS A L'ACTIVITE PARTIELLE

➤ **Statut des salariés placés en activité partielle**

Le dispositif d'activité partielle vise en principe tous les salariés, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la forme de leur contrat de travail.

Par exception, l'indemnisation ne peut être accordée aux salariés dont la durée de travail est fixée par un forfait en heures ou en jours sur l'année, lorsque l'activité partielle prend la forme d'une réduction de l'horaire de travail. Ces salariés ne peuvent bénéficier de l'indemnisation de l'activité partielle qu'en cas de fermeture totale ou partielle de l'établissement dans lequel ils travaillent (**C. trav., art. R. 5122-8**).

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Ainsi, sur les heures perdues ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent pas être sur leur lieu de travail, à disposition de leur employeur et se conformer à ses directives.

La mise en activité partielle ne constitue alors pas une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié : aucune procédure particulière envers les salariés n'est requise (**Cass. soc. 9 juin 1999, n° 96-43933**).

Toutefois, s'agissant des salariés protégés, le placement en activité partielle est considéré comme une modification de leurs conditions de travail nécessitant leur accord. En cas de refus du représentant du personnel d'être mis en chômage partiel, l'employeur sera tenu de lui verser la partie du salaire perdue du fait de la mesure d'activité partielle (**Cass. Soc. 19 janvier 2011 n°09-43.194**).

➤ **Les indemnités d'activité partielle**

- **Indemnisation accordée aux salariés placés en activité partielle**

Le contrat de travail étant suspendu, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité doit correspondre au minimum à 70% de la rémunération antérieure brute. L'indemnisation doit correspondre aux heures non travaillées, dans la limite de la durée légale, ou, lorsqu'elle est inférieure, à la durée collective ou contractuelle (**C. trav., art R.5122-11**).

Concernant les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'allocation ne peut être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur, soit un pourcentage du Smic (**C. trav., art. R. 5122-18**).

Plus précisément, pour déterminer l'indemnité, la durée légale du travail et la durée stipulée au contrat sont définies sur la période considérée en tenant compte du nombre de mois entiers, du nombre de semaines entières et du nombre de jours ouvrés (**C. trav., art. R. 5122-19**).

Pour les heures effectuées au-delà de la durée du travail applicable (légale, collective ou contractuelle) sur la période considérée, les heures chômées n'ouvrent pas droit au versement de l'indemnité d'activité partielle.

Les heures supplémentaires accomplies habituellement du fait d'un horaire supérieur à 35 heures ne sont pas payées sauf à ce que l'employeur se soit expressément engagé par un accord collectif, par exemple à maintenir la rémunération en cas d'activité partielle (**Cass. Soc. du 11 octobre 2005**).

La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés. Elle est également 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 cette répartition 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.

- Garantie de rémunération mensuelle minimale

La rémunération mensuelle minimale intervient **pour les salariés à temps plein** lorsque le cumul de la rémunération nette d'activité et des indemnités nettes d'activité partielle est inférieure au SMIC net.

Aussi, si le salarié perçoit, indemnités d'activité partielle incluses, une somme totale inférieure au Smic net, l'employeur doit lui verser une allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme effectivement perçue (**C. trav., art L.3232-5 ; art L.3232-7**).

Il n'y a pas de remboursement de cette partie d'allocation complémentaire par l'Etat : l'employeur est seul redevable.

- Statut social et fiscal des indemnités versées aux salariés

L'indemnité versée aux salariés n'est pas considérée comme un salaire, mais comme un revenu de remplacement.

Elle est donc :

- exonérée de charges sociales et patronales, de forfait social ;
- exonérée de taxe sur les salaires ;
- mais soumise à CSG-CRDS au taux de 6,20% et 0,5% après application de l'abattement d'assiette de 1,75% (sauf pour les faibles revenus¹) et impôt sur le revenu

Elle est en revanche cessible et saisissable comme le salaire.

¹ **Exonération totale ou partielle de CSG et de CRDS** : personnes dont le revenu fiscal de référence de l'avant dernière année (soit 2018) n'excède pas 11 306 euros pour la première part de quotient familial (personne seule) et 3 019 euros pour chaque demi-part supplémentaire.

Le prélèvement de ces contributions ne peut pas réduire le montant total mensuel des indemnités ou allocations et du salaire net en deçà de 1 540€ depuis le 1^{er} janvier 2020.

Taux réduit : Les personnes dont le revenu fiscal de référence dépasse ces plafonds sans atteindre, pendant 2 années consécutives, 14 781 € pour la première part de quotient familial (personne seule) et 3 946 € pour chaque demi-part supplémentaire, sont passibles d'une CSG au taux réduit de **3,8 %**, intégralement déductible du revenu imposable, tout en restant assujetties à la CRDS au taux normal.

Les périodes d'activité partielle sont assimilées à des périodes de travail pour la détermination des droits aux différentes prestations de Sécurité sociale, et à une retraite complémentaire.

- Impact financier pour l'employeur

En cas de décision d'autorisation, l'employeur peut adresser à l'Agence de services et de paiement (ASP) une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle. Celle-ci permet d'identifier l'employeur et les salariés concernés et contient les états nominatifs précisant le nombre d'heures chômées par salarié.

Cette demande comporte, outre les informations relatives à l'employeur :

- la liste nominative des salariés concernés et le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;
- les états nominatifs précisant le nombre d'heures chômées par salarié.

Les heures chômées ouvrent droit au versement de l'allocation d'activité dans la limite d'un contingent annuel d'heures indemnisables fixé à 1 000 heures par an et par salarié (Arr. 26 août 2013, JO 6 sept).

Après vérification, l'allocation est versée mensuellement par l'ASP pour le compte de l'État et de l'Unedic (**C. trav., art. R. 5122-14**).

Le taux horaire de l'allocation varie en fonction de l'effectif de l'entreprise (**C. trav., art R.5122-12 ; art D.5122-13**) :

- 7,74 euros par heure chômée pour les entreprises de moins de 250 salariés ;
- 7,23 euros par heure chômée pour les entreprises de plus de 250 salariés.

L'aide passerait à 8.03 euros (en attente de texte)

Le gouvernement a créé un outil de simulation d'indemnisation au titre de l'activité partielle.
Cet outil est accessible sur le site : <http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr>