

## Droit du travail : Mesures d'urgence pour faire face au Covid-19

### L'ACTIVITÉ PARTIELLE : MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF EXCEPTIONNEL

#### • Rappel : Qu'est-ce que l'activité partielle ?

Afin de limiter les conséquences d'une baisse d'activité, liée à l'épidémie de COVID-19, le Gouvernement a souhaité redimensionner le dispositif d'activité partielle (aussi appelé communément « chômage partiel ou technique »).

Un décret du 25 mars 2020, publié au JO ce 26 mars 2020, précise les nouvelles règles applicables aux demandes d'indemnisation déposées à compter du 1er mars 2020.

L'activité partielle s'adresse à tous les salariés qui subissent une baisse de rémunération imputable :

- soit à une réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie de l'établissement en deçà de la durée légale de travail ;
- soit à une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

Les demandes d'activité partielle sont formulées par les employeurs si la baisse d'activité est occasionnée par l'un des motifs visés à l'article R. 5122-1 du Code du travail parmi lesquels celui des circonstances de caractère exceptionnel, qui trouve à s'appliquer dans la présente crise.

L'objectif bien compris est d'éviter des licenciements massifs pour motif économique comme en 2008.



#### Règle n°1



Deux nouveautés par rapport au dispositif existant avant le Covid 19 :

- L'allocation d'activité partielle versée par l'État à l'entreprise, cofinancée par l'État et l'Unedic, 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 bruts.

- Les salariés au forfait jours et heures sur l'année peuvent désormais bénéficier de l'activité partielle, non seulement et en cas de fermeture totale de l'établissement, mais aussi en cas de réduction de l'horaire de travail

#### Règle n°2



Une entreprise peut solliciter une allocation d'activité partielle pour un ou plusieurs employés dans l'impossibilité de travailler, si elle est confrontée à l'un des cas suivants :

- Fermeture de l'entreprise prévue par un arrêté ;
- Baisse d'activité / difficultés d'approvisionnement ;
- Impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, gestes barrières, etc.) pour l'ensemble de ses salariés.

À noter (1) : tous les salariés y sont éligibles, sans condition d'ancienneté, ni condition liées au type de contrat de travail (CDD, apprentis, CDI, etc.), ni condition liées au temps de travail du salarié (temps partiel, temps plein).

#### Règle n°3



- L'entreprise a jusqu'à 30 jours à compter du jour où les salariés sont en activité partielle, pour déposer votre demande en ligne, avec effet rétroactif.

Ex. : si les salariés ont été placés en activité partielle le 20 mars 2020, l'entreprise a jusqu'au 20 avril 2020 pour effectuer votre demande.

- Les services de l'État (Directe) vous répondent sous 48 h. L'absence de réponse sous 48 h vaut décision d'accord.
- L'avis rendu par le comité social et économique (CSE), qui doit en principe intervenir préalablement au recours à l'activité partielle, pourra intervenir après le placement des salariés en activité partielle et être adressé dans un délai de 2 mois à compter de la demande d'activité partielle.
- L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois (au lieu de 6 mois).

#### Règle n°4



L'indemnité due au salarié couvre au minimum 70 % de sa rémunération antérieure brute (telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés), soit environ 84 % du salaire net.

Dans tous les cas, un minimum de 8,03 € par heure est respecté. 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.

À noter : 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.

#### Règle n°5



1 - Dans un délai de 30 jours à compter de la mise en activité partielle des salariés, faire une demande d'autorisation d'activité partielle sur le site : [activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/](http://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/)

La demande doit préciser :

- le motif de recours = circonstances exceptionnelles + coronavirus ;
- les circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de la demande ;
- la période prévisible de sous-emploi, qui peut s'étendre jusqu'au 30 juin 2020 dès la première demande ;
- le nombre de salariés concernés ;
- le nombre d'heures chômées prévisionnelles

2 - Après réception du dossier et instruction, la Directe notifie sa décision à l'entreprise, par courriel, sous 48 h. Cette décision ouvre le droit à l'application du régime légal de l'activité partielle.

L'absence de réponse sous 48 h vaut décision d'accord.

3 - À l'échéance habituelle de la paie, l'employeur verse aux salariés une indemnité égale à 70 % de leur rémunération brute (sur la base de la rémunération brute prise en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés).

4 - L'employeur adresse sa demande d'indemnisation sur le site : [activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/](http://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/)

Cette demande renseigne, pour chaque salarié, les heures hebdomadaires réellement travaillées (ou assimilées, telles que les congés, les arrêts maladie pour motif de coronavirus, etc.) et les heures hebdomadaires réellement chômées.

5 - L'allocation est versée à l'entreprise par l'Agence de service et de paiement (ASP), dans un délai moyen de 12 jours.

#### Règle n°6



Attention : toute fraude à ces dispositions est punissable d'une peine d'emprisonnement de deux ans et d'une amende de 30.000 euros.