

Qu'est ce que l'activité partielle ?

Dans quels cas puis-je recourir à l'activité partielle ?

Conditions et motifs - L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative, lorsque l'entreprise est contrainte de **réduire ou de suspendre temporairement** son activité pour l'un des motifs suivants (*article R.5122-1 du Code du travail*) :

- la conjoncture économique (*récession, baisse des commandes, augmentation des stocks...*) ;
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie (*difficultés dues à des grèves chez un fournisseur d'énergie ou une entreprise ferroviaire, par exemple*) ;
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise (*ce qui n'est pas le cas des travaux d'entretien ou d'embellissement, ni de la mise en conformité des locaux et du matériel*) ;
- **toute autre circonstance de caractère exceptionnel.**

Le redressement judiciaire est compatible avec la mise en place d'une activité partielle. En revanche, un plan de sauvegarde de l'emploi n'est compatible que si les contrats de travail ne sont ni suspendus ni rompus. Enfin, en cas de liquidation judiciaire, on ne peut pas mettre en place une activité partielle à moins que la reprise de l'entreprise soit confirmée par le Tribunal de commerce et que les emplois soient sauvegardés

Note - CORONAVIRUS :

Si le Coronavirus n'apparaît pas dans cette liste, il est possible d'invoquer le motif « toute autre circonstance de caractère exceptionnel ». Toutefois, **il est indispensable de démontrer l'impact de la situation actuelle sur le fonctionnement de l'entreprise** (*réduction d'activité ou « disparition » de l'activité. Dans ce dernier cas, il convient de parler d'activité partielle totale*)

S'agissant du Coronavirus, plusieurs situations sont susceptibles d'apporter une telle justification, par exemple :

- si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus ou placés en quarantaine rendant ainsi impossible la poursuite de l'activité ;
- si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements professionnels pour ne pas aggraver l'épidémie ;
- si les transports en commun sont suspendus par décision administrative empêchant les salariés de se rendre sur leur lieu de travail ;
- si l'épidémie entraîne une baisse d'activité entraînant des difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes, etc.

Ceci étant, il n'est pas possible de décider de la mise en place de l'activité partielle, par exemple, parce que les salariés ne veulent pas venir travailler ou qu'il serait « plus prudent » de cesser toute activité. Si, les consignes sanitaires édictées par le Gouvernement sont respectées dans l'entreprise et que les règles de sécurité sont assurées, alors l'entreprise doit poursuivre son activité.

Tous les salariés sont-ils concernés ?

Principe - tout salarié possédant un contrat de travail de droit français est susceptible de bénéficier de l'activité partielle.

Note : Le projet de loi d'urgence sanitaire prévoit d'étendre l'activité partielle à de nouvelles catégories de bénéficiaires comme les salariés en forfait jours ou heures sur l'année. D'autres catégories de salariés actuellement exclues deviendront, peut être, éligibles à l'AP.

Exception - Sont exclus du bénéfice de l'activité partielle :

- **les salariés d'une entreprise affectée par un conflit collectif**

Toutefois, dans le cas d'une fermeture de l'entreprise ou d'un service décidée par l'employeur suite à une grève, le bénéfice de l'activité partielle peut être accordé sur décision du ministre chargé de l'emploi, si la fermeture se prolonge plus de 3 jours. Par ailleurs, selon une jurisprudence ancienne, les salariés d'entreprises victimes de la grève d'autres sociétés pourraient prétendre à l'activité partielle (CE, 9 oct. 1992, n° 86977).

- **Cas particulier des intérimaires**

Le bénéfice de l'activité partielle pour les salariés d'une entreprise de travail temporaire est possible dès lors que l'établissement dans lequel ces salariés intérimaires ont été détachés, a lui-même placé ses propres salariés en activité partielle.

Cependant, si le salarié intérimaire est détaché dans un établissement qui recourt à l'activité partielle au moment de son arrivée, il ne pourra pas être placé lui-même en activité partielle pendant la totalité de la période couverte par la décision en vigueur. Le salarié en mission d'intérim qui perçoit l'indemnité d'activité partielle pourra exercer une activité salariée pour un autre employeur qui est, obligatoirement, une autre entreprise, mais il lui sera impossible de souscrire un autre contrat de mission chez le même employeur (entreprise de travail temporaire) pendant cette période.

Sont jugés, pour l'instant, **incompatibles** avec l'activité partielle :

- les salariés faisant l'objet d'un licenciement économique.
- les gérants de société et les mandataires sociaux
- les VRP multi-cartes
- les salariés possédant un contrat de travail de droit français travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers.

Quelle est la durée de l'activité partielle ?

Durée initiale - L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une **durée maximum de 6 mois**. Si la sous-activité dure plus de 6 mois, il sera possible de **renouveler** l'activité partielle.

Note : Le projet de décret prévoit d'augmenter cette durée initiale à **12 mois maximum**.

Renouvellement éventuel - Si le renouvellement intervient **dans les 36 mois** d'une précédente demande d'activité partielle, l'employeur devra souscrire des **engagements spécifiques**.

Ces engagements peuvent notamment porter sur :

- le maintien dans l'emploi des salariés
- des actions spécifiques de formation
- des actions en matière de GPEC
- des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise

Ces engagements seront fixés par la DIRECCTE en tenant compte de la situation de l'entreprise, d'un éventuel accord collectif sur les conditions du recours à l'activité partielle ou, à défaut, des propositions figurant dans la demande d'autorisation ainsi que de la récurrence du recours à l'activité partielle dans l'établissement.

Ces engagements figureront dans la décision d'autorisation et l'autorité administrative s'assurera du respect des engagements souscrits par l'employeur.

En cas de non-respect des engagements souscrits par l'établissement, l'administration peut procéder au recouvrement de tout ou partie des sommes versées pour tout ou partie de la période couverte par l'autorisation.

Nombre d'heures indemnisables - 1000 heures par an et par salarié. Cette période ne s'apprécie pas par année civile mais à compter du premier jour de la demande d'autorisation. Cette limite de 1000 heures ne peut être dépassée que dans les cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise (article R.5122-6 du code du travail) sur décision conjointe des ministres chargés de l'emploi et du budget.

Des dispositions spécifiques sont également prévues pour les entreprises qui sollicitent l'activité partielle pour le motif « modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise » (article R. 5122-7 du code du travail).

Quelle procédure dois-je suivre pour mettre en œuvre l'AP ?

Quelles sont les démarches à effectuer auprès du CSE ?

Information – consultation - L'employeur qui envisage de recourir à l'activité partielle **doit préalablement informer et consulter le CSE, s'il existe**. En effet, s'agissant d'une mesure de nature à affecter la durée du travail, l'avis du CSE, consigné dans le procès-verbal de réunion, est requis.

Note : Le projet de décret prévoit que l'avis préalable du CSE n'est plus requis pour effectuer la demande d'activité partielle uniquement si le motif de recours est lié au « Covid-19 » (*cf. supra*), mais l'employeur doit préciser la date à laquelle cette consultation est prévue. L'avis devra être transmis dans les 2 mois qui suivent la demande.

Les informations à transmettre au CSE sont les suivantes :

- les motifs de recours à l'activité partielle ;
- les catégories professionnelles et les activités concernées ;
- le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire.

En l'absence de CSE, l'employeur doit informer par écrit et individuellement, chaque salarié de sa décision de recourir à l'activité partielle ; il doit préciser la durée prévisionnelle de l'activité partielle ainsi que le nombre de salariés concernés.

Cet avis accompagnera la demande d'autorisation d'activité partielle.

Note : En principe, **seules les entreprises d'au moins 50 salariés sont concernées**. Toutefois, dans le cadre de la demande dématérialisée (cf. infra), il sera demandé de déposer le PV de consultation du CSE ou un PV de carence, sans faire de distinction selon que l'entreprise ait moins ou plus de 50 salariés. D'un point de vue pratique, il sera donc préférable de consulter le CSE quel que soit l'effectif de l'entreprise tant que le site n'aura pas été modifié sur ce point.

Quelles sont les démarches à effectuer auprès de la Direccte ?

Demande dématérialisée - Après avoir recueilli l'avis des membres du CSE et avant la mise en œuvre de l'activité partielle, il convient d'adresser à la Direccte du département où est implanté l'établissement concerné une **demande préalable d'autorisation d'activité partielle**.

Attention : Les demandes d'activité partielle doivent obligatoirement être effectuées en ligne : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Cette 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 ;
- l'évaluation du nombre total d'heures demandées pour la période prévisionnelle d'activité partielle.

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

Note : Le projet de décret prévoit que l'employeur adresse une demande préalable d'autorisation d'activité partielle (R. 5122-2 modifié) :

- au préfet du département où est implanté l'établissement concerné
- au préfet du département où se situe le siège de l'entreprise lorsque la demande concerne plusieurs établissements de la même entreprise

Cette procédure applicable à compter du **15 avril 2020**.

Réponse de la Direccte - La décision de la DIRECCTE est notifiée à l'employeur dans un **délai de 15 jours**. A défaut de réponse, l'autorisation est considérée comme accordée. Il est possible de suivre l'état d'avancement de l'instruction du dossier en ligne sur l'espace dédié créé au moment de la saisine de la demande.

Note : Le projet de décret doit prévoir que la réponse de la DIRECCTE doit intervenir dans les 2 jours qui suivent la demande uniquement si le motif de recours est lié au « Covid-19 » (cf. supra).

Une fois l'autorisation administrative obtenue, qu'elle soit expresse ou tacite, il est possible de suspendre l'activité de l'entreprise et mettre les salariés en chômage technique.

Note : Le projet de décret prévoit que l'employeur dispose d'un délai de **30 jours** pour effectuer sa demande (*avec effet rétroactif au 1^{er} mars*) par tout moyen conférant date certaine **uniquement en cas :**

- de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries de caractère exceptionnel ;
- ou de toute autre circonstance de caractère exceptionnel comme celle liée aux conséquences de l'épidémie de Coronavirus.

Si l'activité partielle résulte des autres motifs visés à l'article R. 5122-1, la demande doit être réalisée préalablement à la mise en œuvre de l'activité partielle.

Note : Si la demande d'activité partielle devait être refusée, quelles autres solutions sont possibles ?

Le projet de loi d'urgence sanitaire prévoit un aménagement des règles relatives aux temps de repos. Ainsi, un accord d'entreprise ou de branche pourrait autoriser l'employeur :

- d'imposer ou de modifier les dates de prise des congés payés, dans la limite de 6 jours ouvrables,
- de déroger aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés tels que prévus par la loi ou des dispositions conventionnelles.

Il n'est donc plus prévu, à ce jour, la possibilité pour l'employeur d'imposer ou modifier unilatéralement les CP.

Toutefois, s'agissant des autres temps de repos, l'employeur pourrait imposer ou modifier unilatéralement les dates des JRTT, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le CET du salarié, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation tels que prévus par la loi ou des dispositions conventionnelles.

Quelles sont les démarches à effectuer auprès de mes salariés ?

L'activité partielle ne constitue pas une modification du contrat de travail, mais un changement des conditions de travail. En conséquence, le salarié concerné est tenu de respecter les nouveaux horaires de travail.

Le nouvel horaire doit être affiché dans l'entreprise. Une copie doit être adressée pour information à l'Inspecteur du Travail. En cas d'horaires individualisés, les salariés doivent être informés individuellement des mesures les concernant.

Bien entendu, ces changements d'horaires devront être mis en œuvre de bonne foi, ce qui signifie qu'il y a lieu d'informer les salariés dès que possible des modifications apportées aux plannings.

Cas particulier des salariés protégés - ils doivent donner leur accord écrit, comme pour tout changement des conditions de travail. Si le salarié protégé refuse alors que l'activité partielle n'entraîne pas une modification des conditions d'exercice de son mandat, l'employeur peut engager contre lui une procédure de licenciement.

Information des heures indemnisées - A l'occasion du paiement de l'allocation d'activité partielle, 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 dans le bulletin de paie.

Note : le projet de décret prévoit que le bulletin de paie doit mentionner le nombre des heures indemnisées au titre de l'activité partielle, des taux appliqués et des sommes versées au titre de la période considérée (R. 3243-1, 16° nouveau). Toutefois, pendant une période de 12 mois à compter de la publication du décret, il est possible de faire figurer ces informations sur un document annexé au bulletin de paie.

Comment est indemnisée l'activité partielle ?

Principe - L'indemnisation de l'activité partielle est fondée sur un double mécanisme :

- d'une part, l'aide de l'Etat et de l'Unédic, nommée « allocation d'activité partielle » versée à l'employeur ;
- d'autre part, « l'indemnité d'activité partielle » versée par l'employeur au salarié.

Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur à l'échéance habituelle de la paie, correspondant à 70 % de sa rémunération brute horaire **ou** à 100 % de la rémunération net horaire s'il est en formation pendant les heures chômées.

Allocation d'activité partielle - Le taux de l'indemnité de l'activité partielle, pris en charge par l'Etat (*dont l'employeur obtient remboursement - cf. infra*), est fixé par décret et varie selon l'effectif de l'entreprise :

- 7,74 € dans les entreprises employant jusqu'à 250 salariés
- 7,23 € dans les entreprises à partir de 251 salariés
(*sur l'appréciation de l'effectif - cf. infra*)

Note : Le projet de décret prévoit que le taux horaire de l'allocation d'activité partielle sera de 70 % de la rémunération horaire brute du salarié dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du Smic. En tout état de cause, ce taux horaire ne pourra pas être inférieure 8,03 euros quelle que soit la taille de l'entreprise (D. 5122-13 modifié).

Le projet de loi d'urgence sanitaire envisage de modifier le régime d'activité partielle en réduisant, pour les indépendants, la perte de revenus.

Indemnité d'activité partielle - Lorsque par la suite d'une réduction de l'horaire de travail en-dessous de la durée légale hebdomadaire, un salarié a perçu au cours d'un mois à titre de salaire et d'indemnité d'activité partielle, une somme totale inférieure à la rémunération mensuelle minimale, il lui est alloué une allocation complémentaire (l'indemnité d'activité partielle) égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme qu'il a effectivement perçue. (C. trav., art. L. 3232-5).

La rémunération mensuelle minimale est égale au Smic net. L'allocation complémentaire est à la charge de l'employeur.

Régime social et fiscal - Les indemnités versées aux salariés ne sont pas considérées comme des salaires, mais comme un revenu de remplacement (C. trav., art. L. 5122-4).

Elles sont donc :

- exonérées de charges sociales salariales et patronales, de forfait social ;
- exonérées de taxe sur les salaires ;
- mais soumises à CSG-CRDS (sauf pour les faibles revenus) et impôt sur le revenu.

Appréciation de l'effectif - dans l'appréciation de cet effectif, prendre en compte l'ensemble des salariés de l'entreprise, que tous les établissements de l'entreprise soient concernés ou non par la demande d'activité partielle. L'effectif est apprécié en moyenne sur les douze mois qui précèdent le 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle la demande d'indemnisation au titre du chômage partiel est déposée. Il est calculé selon les règles de décompte des effectifs classiques.

Néanmoins, dans le cas d'une variation importante de l'effectif considéré au 1^{er} janvier et de celui effectivement employé à la date de la demande, le Direccte peut décider d'appliquer le taux de l'allocation correspondant à l'effectif employé à la date de la demande.

Nombre d'heures indemnisables - Il est égal à la différence entre la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle ou la durée stipulée au contrat de travail, applicable dans l'entreprise, et le nombre d'heures réellement travaillé sur la durée considérée.

Note : Les heures supplémentaires sont-elles indemnisées ?

Elles sont exclues du champ de l'indemnisation de l'activité partielle. L'Etat n'indemnise pas les heures supplémentaires, mais seulement les heures perdues en deçà de 35 heures par semaine.

Note : Quel sera le montant de l'aide financière ?

Afin d'estimer le montant d'indemnisation que l'employeur peut escompter en cas de recours à l'activité partielle, **il est possible d'utiliser un simulateur en ligne de calcul de l'indemnisation d'activité partielle** : <http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>

Quelle est la procédure de remboursement de l'allocation d'AP ?

Demande dématérialisée - Pour se faire rembourser les indemnités versées aux salariés en activité partielle, à la charge de l'Etat, l'employeur doit adresser une **demande d'indemnisation en ligne** au titre de l'allocation d'activité partielle tous les mois. (C. trav., art. R. 5122-5)

Cette demande comporte :

- des 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.

Elle est obligatoirement adressée par voie dématérialisée sur le site : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Exception - En cas de procédure de sauvegarde (ou de redressement ou de liquidation judiciaire, ou de difficultés financières de l'employeur), le préfet du département peut faire procéder au paiement direct de l'allocation aux salariés.