

L'activité partielle – Covid 19

L'ESSENTIEL - MAJ 17 MARS 2020

SYNTHESE

- **L'indemnité** est ce que verse l'employeur aux salariés placés en activité partielle. **L'allocation**, est l'aide versée par l'État à l'employeur dont les salaires sont en activité partielle.
- **Pendant les périodes chômées, le contrat de travail du salarié est suspendu.**
- **Tous les salariés** sont concernés, même ceux à temps partiel, en CDD et en forfait jours ou heures.
- Pour bénéficier du dispositif, l'employeur doit avoir l'autorisation de la Direccte.
- **L'indemnité horaire versée au salarié correspond :**
 - à **70 % de la rémunération brute** ;
 - à **100 % de la rémunération nette en cas de formation.**
- Les salariés ne peuvent pas refuser la mise en activité partielle.

MODIFICATIONS PREVUES DANS LE PROJET DE DECRET :

- **l'allocation d'activité partielle n'est plus un forfait**, elle correspond au montant versé par l'employeur au salarié en situation d'activité partielle. Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est **limité à 4,5 fois le SMIC** et ne peut être inférieur à 8,03 € (SMIC horaire net) ;
- **simplification de la procédure** pour les entreprises avec plusieurs établissements ;
- **l'avis du CSE n'est plus obligatoirement** donné au moment de la demande d'activité partielle (la date de la consultation suffit, avec envoi ultérieur de l'avis) ;
- l'employeur à **30 jours pour déposer la demande** d'allocation ;
- le délai de réponse de l'administration est **abaissé à 48 h (contre 15 jours)** ;
- la durée maximum de l'autorisation de l'administration **est de 12 mois (contre 6)** ;
- **les salariés en forfait jours et heures peuvent bénéficier du dispositif**

PRESENTATION DU DISPOSITIF :

L'activité partielle est un dispositif qui permet à l'entreprise de diminuer le temps de travail des salariés sans modifier le contrat de travail et sans (trop) pénaliser les salariés. Cela permet de maintenir dans l'emploi les salariés et d'éviter les licenciements.

La diminution du temps de travail peut résulter :

- **soit de la fermeture temporaire de leur établissement** (un ou plusieurs jours par semaine) ou partie d'établissement ;
- **soit de la réduction de l'horaire de travail** en deçà de la durée légale de travail.

Ainsi, le but de l'activité partielle est de **compenser, partiellement voire totalement, la perte de revenu subie par les salariés du fait des heures non travaillées.**

À ce titre, il bénéficie d'une indemnité à la charge de l'employeur correspondant à un pourcentage de sa rémunération brute. **Le coût de l'activité partielle est partagé entre l'employeur, l'État et l'Unedic.**

➔ Le salarié ne peut pas refuser la mise en activité partielle.

LES MOTIFS DE RECOURS :

L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle s'il est obligé de réduire ou de suspendre temporairement son activité **pour l'un des motifs suivants :**

- la conjoncture économique ;
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

POUR QUI ?

Pour tous les salariés, y compris les apprentis, les salariés à temps partiel et les salariés en forfait (heures ou jours).

COMMENT ÇA MARCHE ?

L'employeur verse une indemnité à ses salariés qui sont placés en situation d'activité partielle

Les heures chômées indemnisées par l'employeur ouvrent droit au versement, par l'État et pour l'entreprise, de l'allocation d'activité partielle.

Le versement de cette allocation est fait **dans la limite de 1 000 heures par an et par salarié par année civile.** Cette limite peut être dépassée dans des cas exceptionnels sur décision conjointe des ministres chargés de l'Emploi et du budget.

DEMARCHES DE L'EMPLOYEUR :

Pour bénéficier de l'activité partielle, l'employeur doit :

- 1) consulter le CSE et recueillir son avis (s'il existe) ;
- 2) faire une demande d'autorisation préalable sur [l'extranet dédié à l'activité partielle](#) ;
- 3) attendre la décision de refus ou d'acceptation de la Direccte. **L'absence de décision dans un délai de 48 h vaut acceptation implicite** ;
- 4) faire la demande d'allocation.

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de **12 mois**, renouvelable sous conditions.

Au moment de la demande d'allocation, l'employeur qui n'a pas eu le temps de recueillir l'avis du CSE peut préciser la date de la consultation. Il aura deux mois pour envoyer l'avis.

L'INDEMNISATION DU SALARIE

L'indemnité horaire correspond à 70 % de la rémunération brute (un accord d'entreprise peut prévoir une indemnité supérieure à 70 %, mais le surcoût ne pourra pas être remboursé par l'allocation versée par l'État).

Le nombre d'heures indemnisées correspond à la différence entre la durée prévue par le contrat de travail et le nombre d'heures travaillées sur ladite période dans la limite de la durée légale.

Les heures supplémentaires ne sont pas indemnisées, y compris les heures supplémentaires dites structurelles, réalisées par les entreprises qui ont un temps de travail supérieur à 35 h heures hebdomadaires (sauf stipulation contraire dans un accord d'entreprise).

LA FORMATION

L'employeur peut proposer des actions de formation pendant les périodes d'activité partielle. Dans ce cas, **l'indemnité horaire correspond à 100 % de la rémunération nette**.

FINANCEMENT DU DISPOSITIF

Pour aider les employeurs qui versent une indemnité d'activité partielle, l'État verse à entreprise une **allocation financée conjointement par l'État et l'Unedic**.

L'Unedic prend en charge l'allocation à hauteur de 2,90 € par heure chômée.

Le montant de cette allocation correspond au montant de l'indemnité versé par l'employeur, dans la limite de 4,5 SMIC. Le complément entre les 4,5 SMIC et les 70 % du brut sont à la charge de l'employeur.

Exemple :

Un salarié placé en activité partielle qui a une rémunération égale à 5 SMIC brut percevra une indemnité à hauteur de 70 % de sa rémunération brute.

L'employeur sera remboursé par l'État à hauteur de 4,5 SMIC brut, le reste sera à la charge de l'employeur.