



COVID-19 : L'ACTIVITÉ PARTIELLE



Dispositif exceptionnel en vigueur depuis le 1er mars 2020. Article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020. Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 .Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020

Un décret va paraître prochainement déterminer les modalités d'application des mesures issues de l'ordonnance du 27 mars 2020. Arrêté du 31 mars 2020 modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020

Pour faire face à l'épidémie de covid-19, [l'article 11 de la loi « d'urgence » n° 2020-290 du 23 mars 2020](#) a autorisé le Gouvernement à faciliter le recours à l'activité partielle pendant la période de crise sanitaire.

Dans les questions réponses du ministère du travail, l'épidémie du coronavirus est un cas de force majeure constituant une circonstance de caractère exceptionnel justifiant le recours à l'activité partielle. (Dispositif exceptionnel d'activité partielle mis à jour le 25 mars 2020)

Ainsi, afin de limiter les conséquences d'une forte baisse d'activité des entreprises, liée à l'épidémie de COVID19, [le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020](#) relatif à l'activité partielle aménage le dispositif d'activité partielle, aussi appelé « chômage partiel ou technique ». Ce dispositif permet aux entreprises d'éviter des licenciements économiques de conserver leurs compétences et aux salariés de conserver leur emploi (Ministère du Travail – dispositif activité partielle -29-03-2020).

Le décret assouplit la procédure de dépôt des demandes d'activité partielle et, améliore la prise en charge par l'État des indemnités d'activité partielle versées par l'employeur à ses salariés. [Une ordonnance n° 2020-346 du 27 mars](#) portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle est venue compléter ce dispositif. Un décret est toutefois attendu pour préciser les modalités d'application des mesures et finaliser le cadre juridique de ce dispositif.

DÉFINITION DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Selon le Code du Travail, les salariés sont placés en position d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative, **s'ils subissent une perte de rémunération imputable :**

- Soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;
- Soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

Ce dispositif permet donc aux employeurs, de fermer temporairement tout ou partie de l'entreprise ou de réduire temporairement l'horaire de travail des salariés. Durant cette période, l'employeur verse une indemnisation au salarié proportionnelle à son salaire. L'allocation d'activité partielle versée par l'État à l'entreprise, cofinancée par l'État et l'Unedic

DANS QUELS CAS UNE ENTREPRISE PEUT SOLLICITER UNE ALLOCATION D'ACTIVITÉ PARTIELLE ?

Toutes les entreprises ne sont pas éligibles au dispositif de l'activité partielle.

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

- Concernée par les arrêtés prévoyant une fermeture de son entreprise (arrêtés du 14 et 15 mars 2020) ;

- Confrontée à une baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement ;
- Il lui est impossible de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble de ses salariés.



ATTENTION

si le nouveau dispositif assouplit les formalités de demande d'activité comme nous le verrons plus tard, il convient néanmoins de vous préciser que des contrôles seront effectués a posteriori par l'administration pour vérifier que les entreprises ayant bénéficié d'un tel dispositif remplissaient bien les conditions requises et n'en ont pas abusé.

A titre de rappel, le fait de bénéficier ou de tenter de bénéficier frauduleusement du système d'indemnisation au titre du chômage partiel est passible de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

LES SALARIÉS POUVANT BÉNÉFICIER DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Tous les salariés liés par un contrat de travail :

- CDI, CDD, intérimaires, apprentis, contrat de professionnalisation...
- Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise ;
- Quelle que soit leur durée de travail (temps plein / temps partiel) ;
- Les salariés en forfait jours ou en heures ;
- Les salariés des particuliers employeurs, les assistants maternels et les VRP ;
- Les salariés protégés* :

* Attention, l'activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service, ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé (article 6 de l'ordonnance du 27 mars 2020).

QUELLES SONT LES DÉMARCHES QUE L'EMPLOYEUR DOIT RESPECTER ?

Démarches administratives dématérialisées :

- Préalablement à sa demande d'autorisation d'activité partielle, **l'employeur doit** :
 - S'inscrire et adhérer gratuitement au service en ligne en renseignant les informations nécessaires à son identification :
 - Une adresse mail électronique ;
 - Le nom de la personne en charge des demandes d'autorisation de l'activité partielle.
- La demande qui s'effectue sur **un portail internet sécurisé du gouvernement** 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, possible jusqu'au 30 juin 2020 dès la 1^{ère} demande ;
- Pour chaque salarié, cette demande renseigne :
 - Les heures hebdomadaires réellement travaillées (ou assimilées, telles que les congés, les arrêts maladie pour motif de coronavirus, etc.) ;
 - Les heures hebdomadaires réellement chômées.
- Le nombre d'heures chômées prévisionnelles :
 - Les coordonnées bancaires de l'employeur ;
 - Éventuellement l'avis du CSE * (Voir ci-après).
- La demande doit être effectuée dans un délai de 30 jours :
 - Ce délai court à compter de la mise en activité partielle des salariés ;
 - La demande d'autorisation se fait avec un effet rétroactif.

Le délai dont dispose l'administration pour répondre à la demande de l'employeur est de 48 heures. Cette procédure accélérée est applicable jusqu'au 31 décembre 2020. Les services de l'État (Dirccte) doivent répondre sous 2 jours. L'absence de réponse sous 48 h vaut décision implicite d'accord.

Les réponses de l'administration :

- Le DIRECCTE notifie sa réponse à l'employeur en ligne ;
- L'employeur en informe le CSE ;
 - En cas d'autorisation, celle-ci peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois, éventuellement renouvelable ;
 - En cas de refus, la décision doit être motivée.
- Obligation de consulter le comité social et économique quand l'entreprise en est dotée ;
- * L'avis du CSE peut être recueilli postérieurement à la demande d'activité partielle :
 - Dans un délai maximum de deux mois ;
 - Cet avis devra être transmis au DIRECCTE dans le même délai à compter de la demande d'autorisation de l'activité partielle.

Les entreprises qui ne sont pas dotées de CSE devront informer directement leurs salariés du projet de leur mise en activité partielle.

STATUT DES SALARIÉS PLACÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE

Conséquences sur le contrat de travail :

- Le contrat de travail est suspendu ;
- Il ne s'agit pas d'une modification de son contrat de travail ;
- L'accord préalable du salarié n'est pas requis ;

INDEMNISATION

Le salarié perçoit une allocation d'activité partielle d'un montant :

- Minimum 70 % de sa rémunération antérieure brute soit environ 84 % du salaire net ;
- L'indemnité est plafonnée à 70 % de 4.5 SMIC ;
- Dans tous les cas, l'indemnité sera au moins égale au SMIC net horaire, soit un minimum de 8,03 € par heure est respecté ;
- Cette disposition bénéficie également aux salariés à temps partiel. En revanche, ce plancher ne s'applique pas aux salariés suivants : les apprentis, les salariés en contrat de professionnalisation ou les intérimaires.
- L'employeur peut indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut (ou des 84 % du salaire net) s'il le peut/souhaite ou si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit* :
 - La Ministre du Travail, Muriel PENICAUD, a annoncé, le 31 mars 2020, une exonération de charges sur les 16% complémentaires pour les entreprises qui maintiennent le salaire à 100 %.
- L'indemnité est spécifique à chaque heure chômée :
 - Il n'existe aucun délai de carence ;
 - L'indemnité est donc versée dès la première heure chômée.
- Lorsque le salarié met en œuvre des actions de formation pendant les heures chômées :
 - L'État prendra en charge 100 % des coûts pédagogiques de la formation de salariés en activité partielle. Une simple convention entre l'entreprise et la Direccte permet de déclencher cette prise en charge

L'allocation est versée dans la limite de 1607 heures par salarié et ce, jusqu'au 31 décembre 2020 ([article 1 – Arrêté du 31 mars 2020 - JORF n°0081 du 3 avril 2020](#)).

Les conséquences de la mise en activité partielle des salariés sur leurs droits : La période indemniée au titre du chômage partiel est comptabilisée notamment pour le calcul :

- Des primes assises sur les salaires (car l'allocation de l'activité partielle se substitue au salaire) ;
- L'acquisition des congés payés ;
- Pour la répartition de l'intéressement et la participation.



ATTENTION : PRÉCISIONS SUR L'INDEMNITÉ

- **La rémunération à retenir :**
 - Celle qui sert de calcul à l'indemnité des congés payés suivant la règle du maintien du salaire ;
 - Sont ainsi exclus notamment :
 - Le 13^{ème} mois ;
 - Les primes d'assiduité ;
 - Les primes de vacances...
- **Exemple de calcul de l'indemnité horaire :**
 - Un salarié travaillant 35 heures par semaine et percevant un salaire brut mensuel de 2500 euros :
 - Taux horaire de sa rémunération : $2500 / 151.67 \text{ heures} = 16.48 \text{ €}$
 - Montant de l'indemnité horaire d'activité partielle : $70 \% \times 16.48 = 11.53 \text{ €}$
 - Dans cet exemple, le salarié percevra 11.53 € par heure chômeuse indemnisée.
- **Date à laquelle l'employeur devra verser cette indemnité : L'indemnité est versée à échéance habituelle du paiement des salaires :**
 - Le bulletin de paie devra contenir les mentions suivantes :
 - Le nombre d'heures indemnisées,
 - Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité et,
 - Les sommes versées au titre de la période considérée.

L'indemnité n'est pas soumise à cotisations de sécurité sociale, mais restent soumises à la CSG au taux de 6,2% et à la CRDS au taux de 0,5%.

- En contrepartie de la somme versée par l'employeur à ses salariés, l'Etat et plus précisément l'Agence de Service de Paiement, verse à l'entreprise une Allocation d'Activité partielle :
 - Dès lors que la rémunération du salarié ne dépasse pas **4.5 X le SMIC**, le reste à charge pour l'employeur est simplement nul.
 - L'Etat ne prend pas non plus en charge les compléments d'indemnisation décidés par l'employeur et dépassant les **70 % de la rémunération brute**.

Dans tous les cas, nous vous invitons à contacter le Service Juridique du SNB/CFE-CGC

Christelle Vaude : christelle@snb-services.org - Tél. : 0975833166

Tala Mehenni : tala@snb-services.org - Tél. : 0148101062

CONTACT SNB/CFE-CGC : 01 48 10 10 50 - MARS 2020



SYNDICAT NATIONAL DE
LA BANQUE ET DU CRÉDIT

1^{ER} RÉSEAU SOCIAL DE LA BANQUE, DE LA FINANCE ET DU CRÉDIT!