



COVID-19 : L'ACTIVITÉ PARTIELLE



FICHE SUR L'ACTIVITE PARTIELLE, EGALEMENT APPELEE CHOMAGE TECHNIQUE OU CHOMAGE PARTIEL / COVID – 19

Dispositif exceptionnel en vigueur depuis le 1er mars 2020 et à jour de l'Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 publiée au JO 23

L'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 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 (JO 26 mars) 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'Etat 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.

Le décret n°2020-435 du 16 avril 2020 apporte des précisions sur l'appréciation du salaire de référence et, sur les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation concernant les salariés dont le décompte du temps de travail est atypique, tels que les salariés au forfait jours, dont la durée de travail est décomptée en jours.

L'ordonnance n° 2020-460 du 22/04/2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19 publiée au JO du 23/04/2020 prévoit notamment la possibilité de recourir à l'activité partielle pour certains salariés, de façon individualisée « ou selon une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées au sein du même établissement, service ou atelier y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle ».

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 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 ?

L'article 8 de l'ordonnance 2020-460 du 22 avril 2020 prévoit que par dérogation au I de l'art. L. 5122-1 du CT, l'employeur peut placer une partie seulement des salariés, de l'entreprise, d'un établissement, d'un service, ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle ou appliquer à ces salariés une répartition différente des heures

travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité (art. 8).

L'employeur peut procéder ainsi :

- Soit en cas d'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de convention ou d'accord de branche,
- Soit après avis favorable du CSE ou du Conseil d'Entreprise.

L'accord ou le document soumis à l'avis du CSE ou du Conseil d'Entreprise détermine notamment :

- 1° Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;
- Les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;
- Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à 3 mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés au 2° afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;
- Les modalités selon lesquelles sont conciliées vie professionnelle et vie personnelle et familiale des salariés concernés ;
- Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

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 ;
 - Le nombre de salariés concernés
- **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 :
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 ;

Depuis le décret du 25 mars 2020, l'employeur doit consulter le CSE quand celui-ci existe ;

- * **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 ;
 - Ainsi, le salarié doit percevoir une indemnité équivalente à une rémunération mensuelle minimale équivalente au SMIC net mensuel.
 - 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*** :
 - Lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieur à 3,15 fois la valeur horaire du Smic, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité dans les conditions définies aux articles L. 136-1-1 et L. 242-1 du Code de la sécurité sociale. Cette règle porte à la fois sur les cotisations salariales et patronales et, s'applique aux indemnités relatives aux périodes d'activité à compter du 1er mai 2020. (Article 5 – ordonnance du 22 avril 2020).

- **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](#)).

- **L'indemnisation des salariés en apprentissage ou en contrat de professionnalisation :**
L'article 6 de l'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 précise les dispositions de l'ordonnance du 27 mars 2020 en matière d'indemnisation des apprentis et des titulaires d'un contrat de professionnalisation lorsqu'ils sont placés en activité partielle. Elle distingue deux cas de figure :
 - Les apprentis dont la rémunération est inférieure au Smic perçoivent une indemnité égale à leur rémunération antérieure :
 - Les apprentis dont la rémunération est au moins égale au Smic leur indemnité horaire d'activité partielle est comme celle des autres salariés, soit égale à :
 - 70 % de leur rémunération horaire brute antérieure, calculée selon les règles de l'activité partielle (c'est à dire rémunération servant à calculer l'indemnité de congés payés), lorsque le résultat de ce calcul est supérieur à 8,03 euros ;
 - 8,03 euros, lorsque le résultat de ce calcul est inférieur ou égal à 8,03 euros.

- **Les conséquences de la mise en activité partielle des salariés sur leurs droits :**

La période indemnisée 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 ;
- L'acquisition des congés payés ;



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 ;
 - Indemnité de congés payés intégrée dans la rémunération mensuelle :
 - Lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction est déduite pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés. (**Article 3 du Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 : JO, 17 avril**)
- Pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, [...], le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle :
 - Tient compte également de la moyenne des éléments de rémunération variables, à l'exclusion des frais professionnels (et des éléments de salaire annuels, non affectés par l'activité partielle, et sans lien avec la prestation de travail) :
 - Perçus au cours des douze mois civils,
 - Ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise. (**Article 2 du Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 : JO, 17 avril**)

- Sont ainsi exclus notamment :
 - Le 13ème mois ;
 - Les primes d'assiduité ;
 - Les primes de vacances ;
 - Les sommes représentatives de frais professionnels (**Article 3 du Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 : JO, 17 avril**) ;
 - Les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année. (**Article 3 du Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 : JO, 17 avril**) ;

- **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 chômée indemnisée.

- **Modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année :**

L'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés non travaillés par le salarié au titre de la période d'activité partielle convertis en heures selon les modalités suivantes :

- Une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- Un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- Une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période d'activité partielle, ainsi que les jours fériés non travaillés, s'ils sont ouvrés, sont convertis en heures selon les mêmes modalités. Ces heures sont déduites du nombre d'heures non travaillées. (**Article 1 – I- 1° du Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 : JO 17 avril**).

- **7) Modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour les salariés dont la durée du travail est supérieure à la durée légale ou conventionnelle (**article 7 de l'ordonnance du 22 avril 2020**):**

Pour les salariés ayant conclu, avant le 23 avril 2020, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2020-460, une convention individuelle de forfait en heures incluant des heures supplémentaires et, pour les salariés dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail conclu avant cette même date :

- La durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou la durée collective du travail conventionnellement prévue est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail pour l'application du troisième alinéa du I de l'article L. 5122-1 du CT ;
- Il est tenu compte des heures supplémentaires prévues par la convention individuelle de forfait en heures ou par la convention ou l'accord collectif pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées.

- **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%. Lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieur à 3,15 fois la valeur horaire du Smic, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité dans les conditions définies aux articles L. 136-1-1 et L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

Cette règle porte à la fois sur les cotisations salariales et patronales et, s'applique aux indemnités relatives aux périodes d'activité à compter du 1er mai 2020. (Article 5 – ordonnance du 22 avril 2020).

- 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.



ATTENTION

à compter du 1er mai, les salariés bénéficiant d'un arrêt de travail dit « dérogatoire », car mis en place spécifiquement dans le cadre de la lutte contre l'épidémie du covid-19 vont basculer dans le régime de l'activité partielle (loi 2020-473 du 25 avril 2020, art. 20).

Une nouvelle fiche sur le détail de ce dispositif est à votre disposition

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 - MAI 2020



SYNDICAT NATIONAL DE
LA BANQUE ET DU CRÉDIT

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