

RESSOURCES
HUMAINES

 ACTIVITÉS À TEMPS PARTIEL
ET COVID-19


L'**activité partielle** est un outil au service de la politique publique de **prévention des licenciements économiques**. Pendant les périodes d'activité partielle, **le contrat de travail est suspendu mais non rompu**. Le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 modifie les dispositions du code du travail et simplifie le recours à l'activité partielle par les entreprises.

Pendant les périodes autorisées d'activité partielle, l'employeur doit verser une indemnité qui équivaut à au moins **70% de la rémunération antérieure brute des salariés**. Cette indemnité est portée à 100% de la rémunération nette antérieure en cas de formation.

Pour accompagner le versement de cette indemnité, **l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire** cofinancée par l'Etat (environ 63%) et par l'Unédic (37%).

MES DÉMARCHES

1

Créer mon compte en ligne sur <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

3

Indiquer précisément les effets de l'épidémie de Covid-19 sur l'activité de mon entreprise.

2

Déposer ma demande d'autorisation préalable en précisant le motif « **Autres circonstances exceptionnelles** », puis sous-motif « **coronavirus** ».

4

Sans réponse de l'unité départementale territorialement compétente dans un délai de deux jours, la demande d'autorisation préalable est réputée acceptée.

PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À FOURNIR



-  dénomination d'entreprise et SIRET
-  nombre de salariés de l'entreprise
-  effectif concerné par l'activité partielle et volume d'heures prévisionnel demandé pour la période
-  RIB indiquant les 8 premiers caractères du BIC
-  avis du Conseil social et économique (*s'il n'y a pas de CSE ou de CE, l'employeur est exempté de cette pièce justificative mais doit en informer ses salariés par écrit.*)

Nota bene : Pour votre demande d'indemnisation, vous pouvez être amené.e à fournir à l'unité départementale par voie dématérialisée les bulletins de paie de vos salariés faisant clairement apparaître le nombre d'heures non travaillées. **Seules les heures non travaillées seront indemnisées.**

ACTIVITÉS À TEMPS PARTIEL ET COVID-19

EN PRATIQUE

- 🕒 L'activité partielle peut être mobilisée dès la 1ère heure dite « chômeuse ».
- 🕒 Les salariés en CDD ou en forfait jours (sauf cadre dirigeant) peuvent être concernés par l'activité partielle.
- 🕒 L'activité partielle s'impose aux salariés protégés (délégués du personnel, délégués syndicaux, élus du CSE) dès lors qu'elle concerne tous les autres salariés de l'entreprise ou du service.
- 🕒 L'employeur doit verser au salarié au moins 70% de la rémunération brute antérieure, soit à minima 8,03 € horaire (sauf pour les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation).
- 🕒 Les congés payés, jours fériés et jours de RTT ne sont pas éligibles à l'activité partielle. A l'employeur de les rémunérer à taux plein.
- 🕒 L'activité partielle ne couvre que la durée légale du temps de travail, à savoir 35 heures hebdomadaires.
- 🕒 Préciser les termes « Activité partielle » sur les bulletins de salaire et les jours non travaillés au titre de l'activité partielle.
- 🕒 Un rappel de mention « Activité partielle » pourra être indiqué sur le bulletin de paie du mois suivant.

EXEMPLE

Un employeur décide de faire chômer son salarié trois jours par semaine.

Son contrat de travail prévoit un temps de travail hebdomadaire de 39 heures :
 $39h / 5 \text{ jours} = 7.8 \text{ heures par jour}$
 Lundi, mardi - travaillés = $7.8 \text{ heures} * 3 \text{ jours} = 15,6 \text{ heures travaillées}$
 $35 \text{ heures légales} - 15,6 \text{ heures travaillées}$
 = 19,4 heures indemnisables au titre de l'activité partielle

Consulter :

<http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/maintien-dans-l-emploi/activite-partielle>

Vous pouvez contacter le service mutations économiques de l'unité départementale de référence.

À RETENIR

➔ Comment renseigner la demande d'indemnisation ?

- noms et prénoms des salariés concernés
- numéros de sécurité sociale des salariés
- forme d'aménagement du temps de travail à laquelle ils sont soumis (*pour le cas normal à 35h/semaine, cliquer le cas 1*)
- nombre d'heures prévu au contrat
- nombre d'heures travaillées
- nombre d'heures chômées pour chacune des périodes.

L'extranet calcule automatiquement les heures à indemniser en fonction des modes de calculs prévus pour chaque type d'aménagement du temps de travail.

➔ Délai de 30 jours pour déclarer les salariés en chômage partiel à partir de la date de la mise en chômage partiel.

➔ Délai de 2 mois à compter de la déclaration d'autorisation préalable pour consulter le CSE le cas échéant et transmettre l'avis consultatif de celui-ci.

➔ L'Etat couvrira 100% des indemnités versées aux salariés par les entreprises dans la limite de 4,5 SMIC.

➔ Pour les salariés cela signifie qu'ils toucheront 70% de leur salaire brut soit 84% de leur salaire net (les salariés au SMIC toucheront 100% de leur salaire).

➔ Si l'entreprise est totalement fermée, tous les salariés sont au chômage partiel.

➔ Des congés payés peuvent être pris pendant la période de chômage partiel. Les salariés conservent leur droit d'acquisition de CP pendant cette période... Que l'entreprise soit partiellement ou totalement fermée.

➔ Il est possible pour les salariés en chômage partiel de se former à distance, les coûts pédagogiques de formation étant totalement pris en charge : une convention est à établir entre l'entreprise et la DIRECCTE. Pendant le temps de la formation, les salariés totalement en activité partielle continueront de percevoir 70% de leur salaire brut.

➔ Les salariés ayant la charge de garder les enfants peuvent être mis en arrêt maladie sans délai de carence avec déclaration de l'employeur sur le site ameli.fr. Ils n'ont pas l'obligation pour cela de se rendre chez le médecin (avec possibilité de fractionner les jours de garde entre les deux parents). Ils percevront des indemnités journalières à hauteur de 90 % de leur salaire habituel (l'employeur doit garantir l'indemnité complémentaire sans condition d'ancienneté du salarié)

Mais attention aux jurisprudences précédentes : théoriquement il ne doit pas y avoir de traitement privilégié entre les salariés de l'entreprise, donc si tous les salariés de l'entreprise sont en chômage partiel, celui prime pour les salariés ayant la charge d'enfant à garder !