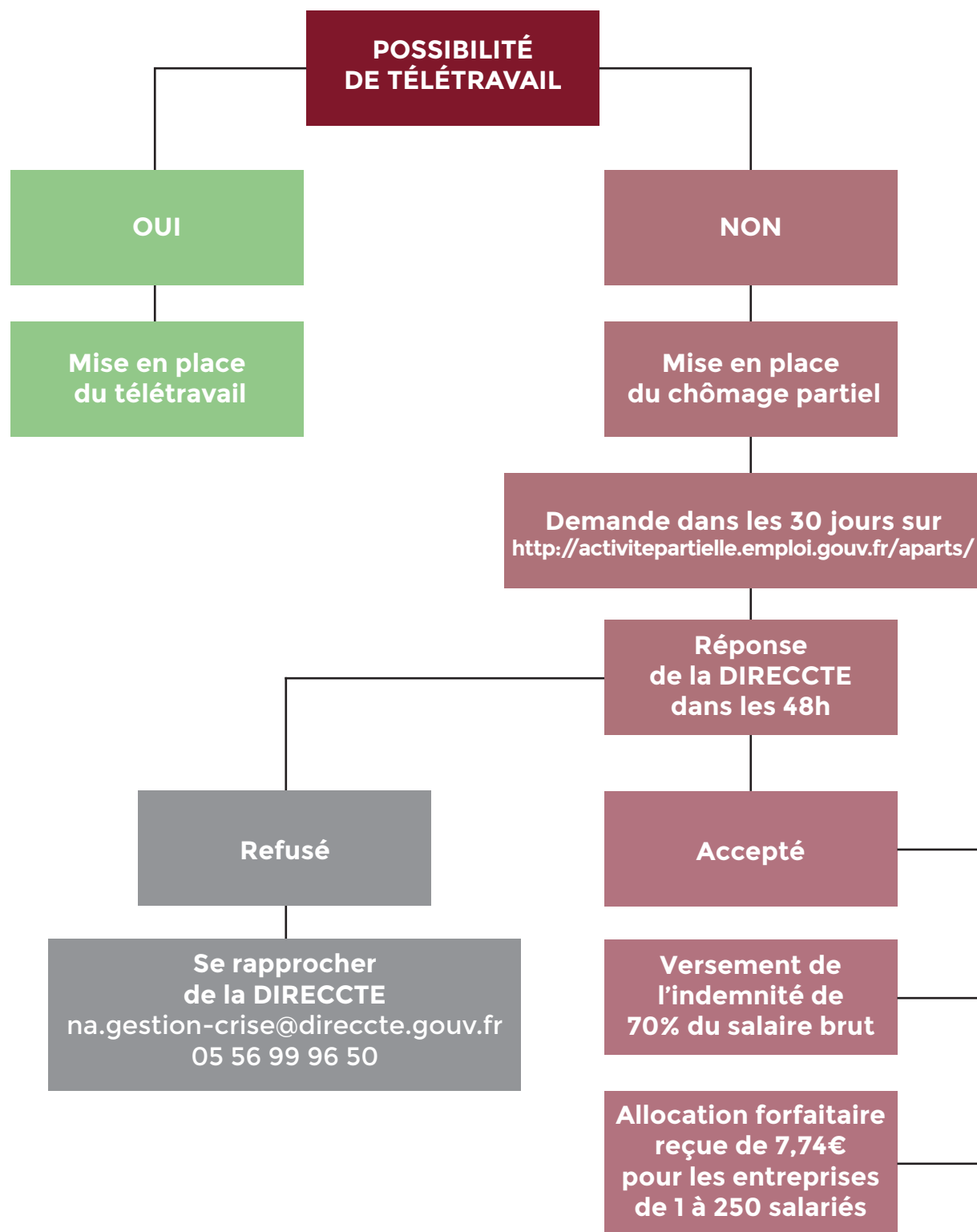


ACTIVITÉ PARTIELLE / COVID-19



ACTIVITÉ PARTIELLE / COVID-19

Le stade 3 du Coronavirus Covid-19 impose la fermeture de tous les lieux accueillant du public non indispensables à la vie du pays. Dans ce contexte, les entreprises pourront recourir à l'activité partielle, appelée communément « chômage partiel » ou « chômage technique ».

1/ Définition de l'activité partielle

Selon l'article R. 5122-1 du Code du travail, l'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- 1° - La conjoncture économique ;
- 2° - Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- 3° - Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- 4° - La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- 5° - Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

A l'évidence, le Coronavirus COVID-19 répond à cette définition, comme le Gouvernement l'a d'ailleurs reconnu.

2/ Salariés concernés

La réduction ou la cessation d'activité doit être temporaire et collective. Elle doit donc concerner **tout un établissement ou une partie de celui-ci** : unité de production, atelier, service, équipe chargée de la réalisation d'un projet, notamment en matière de prestations intellectuelles (Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013).

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier de l'indemnisation de l'activité partielle, y compris ceux à temps partiel et à domicile (Cass. soc. 22-6-1994 n° 89-42.461).

Il importe de préciser que l'activité partielle est une mesure collective, qui ne doit donc pas viser tel ou tel salarié particulier.

NB. Les salariés dont la durée du travail est fixée par forfait annuel en heures ou en jours ne peuvent pas bénéficier de l'activité partielle en cas de réduction de l'horaire de travail. Ils y ont droit en revanche en cas de fermeture temporaire de l'établissement, dès la première demi-journée de fermeture (Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013).

3/ Conséquences sur le contrat de travail

Lorsque les salariés sont placés en situation de chômage partiel, **leur contrat de travail se trouve suspendu mais non rompu.** Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent pas être sur leur lieu de travail, à disposition de leur employeur et se conformer à ses directives.

Le contrat de travail étant suspendu, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité doit correspondre au minimum à **70 % de la rémunération antérieure brute** et peut être augmentée par l'employeur. En cas de formation pendant l'activité partielle, cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure.

Pour accompagner le versement de l'indemnité, l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'Unédic correspondant à :

- **7,74 euros pour les entreprises de moins de 1 à 250 salariés ;**
- **8,04 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés.**

L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale.

L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %.

Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (après application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

4/ Procédure de mise en place

La demande d'activité partielle doit être effectuée par voie dématérialisée auprès de la DIRECCTE (R.5122-20 Code du travail) via une plateforme sécurisée et confidentielle :

<http://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Alors que la DIRECCTE dispose en principe d'un délai de 15 jours calendaires pour statuer sur la demande d'activité partielle de l'employeur, elle est désormais soumise à un délai restreint de **48 heures** afin de faire face à la situation d'urgence des entreprises.

La demande doit préciser :

- 1°- Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- 2°- La période prévisible de sous-activité ;
- 3° - Le nombre de salariés concernés.

Elle est accompagnée de l'avis préalable du comité social et économique (CSE) en application de l'article L2312-17 du Code du travail.

5/ Décision de l'Administration

Le Code du travail prévoit que l'autorité administrative dispose de 15 jours maximum pour instruire la demande. Ce délai a été raccourci à 48h.

A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée.