

**FICHE
JURIDIQUE**

25/03/2020
Spécial Covid-19



**code du
travail**

Coronavirus : les règles de l'activité partielle modifiées

L'épidémie liée au coronavirus et les règles de confinement obligent bon nombre d'entreprises à réduire leurs activités voire à fermer. Le recours à l'activité partielle peut leur permettre de répondre à cette situation. En effet, l'activité partielle peut être utilisée en cas de réduction ou de

suppression d'activité en raison de toute circonstance de caractère exceptionnel (*C. trav., art. R. 5122-1*).

Le Gouvernement a modifié les règles relatives à l'activité partielle par un décret et une ordonnance. Retour sur les nouvelles modalités.

1

Comment obtenir l'activité partielle ?

L'employeur n'a pas à solliciter la Direccte pour obtenir la mise en chômage partiel. Pour cela, il lui suffit d'aller s'enregistrer sur un site internet dédié à cet effet. Le site connaissant une affluence exceptionnelle cela engendre quelques difficultés de fonctionnement. L'entreprise peut recevoir son code de connexion au site, mais le point bloquant pour faire les démarches d'enregistrement des salariés concernés sur le site du chômage partiel, c'est d'obtenir l'autorisation d'habilitation par l'administration.

2

La demande doit-elle être préalable à la mise en œuvre ?

Eu égard à la situation exceptionnelle et à un nombre considérables de demandes faites dans l'urgence, le ministère du Travail a décidé d'accorder aux entreprises un délai de 30 jours (*R. 5122-3*) pour déposer leur demande, avec effet rétroactif. Ainsi toutes les demandes de chômage partiel formulées par les entreprises depuis le 1^{er} mars 2020 (*décret n°2020-325, art. 2-I*) entrent dans ce délai.

3

L'employeur doit-il consulter le CSE avant la demande d'activité partielle ?

Désormais si l'activité partielle est sollicitée en cas de sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel ou encore toute autre circonstance de caractère exceptionnel, l'avis du CSE peut être recueilli et transmis à la DIRECCTE postérieurement à la demande d'activité partielle, dans un délai maximal de deux mois à compter de la demande (*R. 5122-2*).

Avis postérieur mais avis quand même, l'employeur ne saurait se dispenser de recueillir l'avis des représentants des salariés.

4

Dans quel délai l'administration doit-elle apporter sa réponse à la demande d'activité partielle ?

Le décret (*art. 2-III*) précise que, jusqu'au 31 décembre 2020, le silence de l'administration après deux jours vaut acceptation de la demande (*habituellement ce délai est de 15 jours*).

FICHE
JURIDIQUE

25/03/2020

Spécial Covid-19

5 Quelles sont les heures indemnisées au titre de l'activité partielle ?

En principe, sont indemnisées par l'employeur au titre de l'activité partielle :

- Uniquement les heures « chômées » sous la durée légale (ou si elle est inférieure, la durée collective ou la durée contractuelle). Les heures supplémentaires ou complémentaires « chômées » (c'est-à-dire heures au-delà de la durée légale ou de la durée contractuelle), sauf dispositions conventionnelles sur l'activité partielle plus favorables, n'ont pas à être indemnisées par l'employeur.
- dans la limite d'un contingent de 1 000 heures par an par salarié ;
- incluant un contingent de 100 heures si l'entreprise ferme pendant 6 semaines au plus.

Nb : si l'employeur indemnise les heures supplémentaires, il ne percevra pas en tout état de cause, un remboursement par l'État.

L'autorisation d'activité partielle peut désormais être accordée pour une durée maximum de 12 mois (au lieu de 6 mois, article R. 5122-9). Ex : une demande d'activité partielle formulée le 16 mars 2020 peut être autorisée jusqu'au 16 mars 2021.

6 Que perçoit un salarié en activité partielle ?

L'indemnisation du salarié se fait selon un taux horaire de l'allocation d'activité partielle qui est égal à 70 % de la rémunération horaire brute (soit environ 84 % du net). Cette indemnisation est plafonnée à 70 % de 4,5 SMIC (soit 31,97 €). Le taux horaire de l'indemnisation perçue par le salarié ne peut être inférieur à 8,03 € net :

- exemple : pour un salaire habituel de 15 € par heure, l'indemnisation reçue par le salarié sera de 10,50 € (15 x 70 %) ;
- pour un salaire de 60 € par heure, le salarié perçoit une indemnisation de 31,97 € (indemnisation plafonnée à 70 % de 4,5 SMIC = 45,67 € x 70 %).

Nb : Le salaire servant de référence pour ce calcul est celui de l'indemnité de congés payés.

Les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation bénéficient désormais d'une indemnisation égale à leur rémunération antérieure.

**7** Combien perçoit l'employeur comme aide publique de l'Etat ?

L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est désormais alignée sur ce que l'employeur doit maintenir au salarié soit 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC.

Le « reste à charge » est donc désormais nul pour l'entreprise pour tous les salaires inférieurs à 4,5 SMIC.

Les sommes versées par l'employeur au titre de l'activité partielle ne génèrent pas de cotisations sociales.

Notre revendication de maintien du salaire à 100 % prend encore plus de sens !

8

Comment sont indemnisés les salariés en forfait jours ?

L'ordonnance n°2020-346 (art. 8) permet de convertir en heures un nombre de jours ou demi-journées afin de déterminer les heures prise en compte et indemnisables au titre de l'activité partielle. Cette conversion sera précisée prochainement par décret.

ATTENTION ! Dans la métallurgie, l'accord national du 28 juillet 1998 prévoit pour les salariés soumis à un forfait horaire annuel (art. 13.3 al. 11) ou un forfait jours (art. 14.3, al. 7) que leur rémunération ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise. L'ordonnance ne se substituant pas à l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles qui existent, l'accord de branche demeure applicable selon nous.

9

Que se passe-t-il pour les salariés protégés (élus, mandatés, conseillers du salarié, conseillers prud'hommes...) ?

L'ordonnance n°2020-346 (art. 6) bouleverse les règles établies et précise que la mise en activité partielle s'impose désormais au salarié protégé dès lors que tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est rattaché ce salarié sont impactés par la mesure d'activité partielle. L'employeur n'a plus à obtenir l'accord du salarié protégé pour lui appliquer une mesure d'activité partielle.