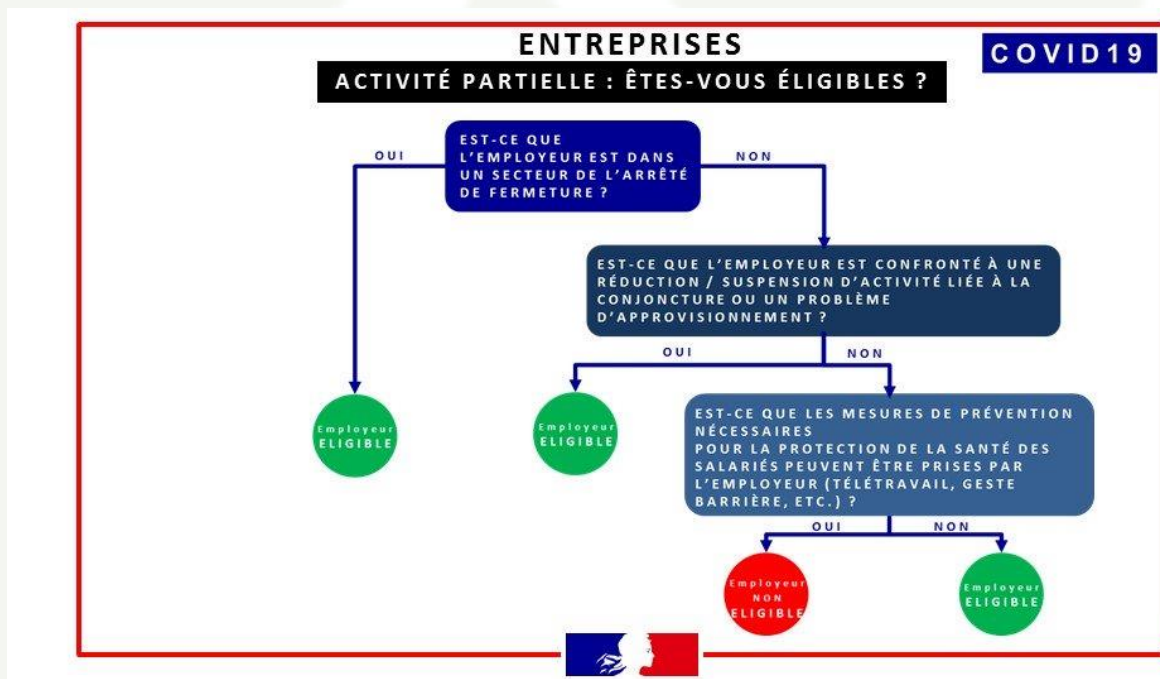


Le décret du 25 mars 2020 et l'ordonnance du 27 mars 2020 facilitent et renforcent, **à titre exceptionnel et provisoire**, le dispositif d'activité partielle afin de tenir compte de la crise sanitaire liée au Covid-19.

L'éligibilité de l'activité partielle liée au contexte du Covid-19 est précisée

Le Ministère du travail a publié le schéma ci-dessous pour préciser les cas dans lesquels les entreprises peuvent recourir au dispositif de l'activité partielle dans le cadre de l'épidémie de Covid-19.



Ainsi, une entreprise peut solliciter une allocation d'activité partielle pour un ou plusieurs salariés dans l'impossibilité de travailler, si elle est dans l'un des cas suivants :

- Concernée par les arrêtés prévoyant une fermeture de l'entreprise ;
- Confrontée à une baisse d'activité / des difficultés d'approvisionnement ;
- Dans l'impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, gestes barrière ...)

Une procédure administrative simplifiée

- L'entreprise a désormais jusqu'à **30 jours** à compter du jour où les salariés ont été placés en activité partielle pour déposer une demande en ligne, avec effet rétroactif (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/>).

La demande 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
 - Le nombre de salariés concernés
 - Le nombre d'heures chômées prévisionnelles
- La DIRECCTE dispose d'un délai de réponse de 48 heures au lieu de 15 jours pour y faire droit ou la refuser. **L'absence de réponse sous 48 h vaut acceptation implicite de la demande.**
 - L'avis rendu par le CSE, qui doit en principe intervenir préalablement à l'activité partielle, peut désormais intervenir **après le placement des salariés en activité partielle** et être adressée dans un **délai de 2 mois** à compter de la demande d'activité partielle
 - L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois (au lieu de 6 mois auparavant). Un tel délai permet aux employeurs de demander la couverture d'une période élargie afin de faire face à l'impossibilité d'estimer la durée de la crise sanitaire et de ses répercussions sur leur activité.

L'indemnisation versée aux salariés reste inchangée

L'indemnisation due au salarié couvre au minimum **70 % de sa rémunération antérieure brute** (telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire), soit environ **84 % du salaire net**.

Un accord de branche, d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur peut prévoir une indemnisation supérieure.

Dans tous les cas un **minimum de 8,03 € par heure chômée** devra être respecté, y compris pour les salariés à temps partiel alors qu'auparavant la Rémunération Mensuelle Minimum (RMM) ne bénéficiait qu'aux salariés à temps complet.

ACR AVOCATS

L'indemnité est soumise à un taux unique de CSG

Le régime social de l'indemnité d'activité partielle est simplifié.

Elle est soumise à un taux unique de CSG de 6,2 % (et non plus, à un taux différentiel selon la situation fiscale du salarié).

Elle est également soumise à la CRDS au taux de 0,5 %.

La prise en charge de l'Etat est améliorée

Le principe devient celui d'une prise en charge intégrale plafonnée.

L'allocation d'activité partielle versée est désormais égale à 70 % de la rémunération horaire brute et couvre donc **100 % de l'indemnité réglementaire** versée au salarié. Le montant de l'allocation d'activité partielle est en outre plafonné : son calcul s'effectue sur la fraction de rémunération inférieure à **4,5 Smic horaire**. Elle ne peut donc pas dépasser 31,97 € par heure ou 4 849,16 € pour un mois entier chômé.

Au-delà de ces montants, les indemnités versées aux salariés restent à la charge des employeurs.

La réduction du niveau d'indemnisation des salariés en formation

L'indemnisation des salariés en formation pendant une période d'activité partielle est alignée **sur les conditions d'indemnisation de droit commun des salariés en activité partielle**, et non plus à hauteur de 100 % de leur rémunération.

Ainsi, les salariés en activité partielle, dont la formation a été acceptée **après la publication de l'ordonnance**, ne sont indemnisés qu'à hauteur de **70 % de leur rémunération**.

Le cas des salariés au forfait annuel en jours et en heures

Le décret fait bénéficier les salariés en forfait annuel en jours et en heures du dispositif de l'activité partielle même en cas de réduction d'activité et non plus uniquement en cas de fermeture de leur établissement.

L'ordonnance prévoit des modalités particulières de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour ces salariés. La détermination du nombre d'heures prises en compte est alors effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou de demi-journées.

Les modalités de cette conversion seront déterminées par un **prochain décret**.

L'indemnisation des apprentis et contrats de professionnalisation

Les apprentis et les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation peuvent bénéficier **d'une indemnité d'activité partielle égale à leur rémunération antérieure**. Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation reçoivent ainsi une indemnité d'un montant égal au pourcentage du Smic qui leur est applicable en dehors des périodes d'activité partielle. Ils restent exclus des dispositions relatives à la rémunération mensuelle minimum mais seront indemnisés à hauteur de 100 % de leur rémunération habituelle, et non de 70 %.

L'activité partielle imposée aux salariés protégés

Dès lors que la mise en activité partielle concerne tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché un salarié protégé, la décision de **l'employeur s'impose à ce dernier**, contrairement à une jurisprudence antérieure. Il en résulte que jusqu'à la fin de la crise sanitaire l'employeur n'a pas à recueillir l'accord des salariés protégés pour les mettre en activité partielle.

Pour en savoir plus, n'hésitez pas à consulter un avocat du cabinet :

Département « droit social » : Maître Bruno ROPARS (bruno.ropars@acr-avocats.com) ou Maître Sarah TORDJMAN (sarah.tordjman@acr-avocats.com) et leur équipe sont à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches.

ACR AVOCATS