

Face à l'épidémie de coronavirus, beaucoup d'entreprises ont vu leur activité fortement réduite et notamment le secteur de la restauration, le tourisme, l'événementiel, la culture ...

En conséquence, plus de 3600 entreprises touchées par les conséquences du coronavirus ont déjà demandé à bénéficier du chômage partiel, pour environ 60 000 salariés.

Le Gouvernement a permis aux entreprises dont l'activité est impactée par cette baisse d'activité de recourir à de nouvelles mesures pour renforcer le recours à l'activité partielle, notamment le remboursement total de l'indemnité versée par l'employeur.

Qui plus est, et devant l'impossibilité rencontrée par de nombreuses entreprises pour maintenir leur activité, le gouvernement a décidé d'améliorer le recours à ce dispositif depuis le 16 mars dernier.

Qu'est-ce que ce que le dispositif d'activité partielle ?

Ce dispositif vous permet, si vous êtes touché par une baisse d'activité, d'éviter d'avoir à licencier tout ou partie de votre personnel. Vous pouvez ainsi placer vos salariés en position d'activité partielle si votre entreprise est contrainte de réduire ou suspendre temporairement son activité (Code du travail, art. R. 5122-1).

Le dispositif d'activité partielle a remplacé il y a plusieurs années le chômage partiel encore souvent appelé « chômage technique ».

Vous pouvez solliciter sa mise en place dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel.

Pendant une période d'activité partielle, vos salariés restent liés à votre entreprise par un contrat de travail mais subissent une perte de salaire imputable soit à la fermeture temporaire de votre établissement ou d'une partie de votre établissement soit à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué au sein de votre entreprise.

Dans quels cas recourir à l'activité partielle ?

Différents cas de figure peuvent se manifester dans le cadre de l'épidémie lié au Coronavirus, en fonction desquels le périmètre des salariés pouvant être placés en activité partielle devra être ajusté.

À titre d'exemple, la fermeture administrative de l'établissement concerne l'absence massive de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise, c'est-à-dire, si les salariés

indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus ou en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être alors placés en activité partielle.

L'interruption temporaire des activités non essentielles concerne la baisse d'activité liée à l'épidémie comme les difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes etc. sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d'activité partielle.

Quelle incidence sur les contrats de travail des salariés ?

Lorsque vos salariés, en CDI, CDD et contrat d'apprentissage, sont placés en position d'activité partielle, leur contrat de travail est suspendu (partiellement ou totalement) mais non rompu. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, vos salariés ne doivent pas être sur leur lieu de travail.

Le contrat de travail étant suspendu, vos salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par votre entreprise. Cette indemnité doit au minimum être égale à 70 % de la rémunération antérieure brute. Selon Muriel Pénicaud, cela correspond à environ 84 % de leur salaire net. Vous pouvez tout à fait augmenter ce montant. Muriel Pénicaud a annoncé que les salariés au SMIC percevraient un montant égal au SMIC.

En cas de formation pendant l'activité partielle, cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure. Les heures indemnissables correspondent aux heures non travaillées par vos salariés.

À noter : Sur les bulletins de salaire, précisez bien les termes « Activité partielle » et le nombre de jours non-travaillés au titre de celle-ci.

L'allocation forfaitaire cofinancée par l'État et l'UNEDIC fixe le montant à 7,74 euros pour les entreprises de moins de 250 salariés et de 7,23 euros pour les autres.

Néanmoins depuis le 16 mars, Muriel Pénicaud a annoncé que les employeurs, quel que soit l'effectif de l'entreprise, seraient remboursés à 100 % de l'indemnité versée. Il n'y aura donc aucun reste à charge pour les employeurs.

L'allocation ne peut pas être supérieure à l'indemnité d'activité partielle versée (C. trav., R. 5122-18).

Par ailleurs, des mesures seront présentées pour les indépendants et les travailleurs à domicile qui ne sont pas éligibles aujourd'hui au dispositif du chômage partiel.

Comment est organisé le recours à l'activité partielle ?

Pour la consultation des représentants du personnel, vous devez, avant toute demande de placement effectif de vos salariés en activité partielle, consulter au préalable vos représentants du personnel, à savoir les membres du CSE.

Si vous ne disposez pas de représentants du personnel, informez vos salariés.

Ensuite, vous devez déposer une demande sur le portail dédié : activitepartielle.emploi.gouv.fr

Une fois votre demande déposée, l'autorité administrative dispose d'un délai de 15 jours maximum pour instruire la demande. À l'issue de ce délai et en l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée.

Cette demande se fait nécessairement en amont du placement effectif de vos salariés en activité partielle et elle précise notamment les motifs justifiant le recours à l'activité partielle : votre demande doit indiquer précisément les effets de l'épidémie COVID-19 sur l'activité de votre entreprise, la période prévisible de sous-activité et le nombre de salariés concernés.

Cette demande est accompagnée de l'avis préalable du CSE mais si cela s'avérait impossible, le Gouvernement a communiqué qu'il y aurait une tolérance si le dossier est déposé dans un délai raisonnable après le début de l'activité partielle.

Comment obtenir le remboursement de l'allocation forfaitaire ?

L'autorisation d'activité partielle est accordée pour une durée maximale de 6 mois (c.trav. art. R. 5122-9, I). Elle est renouvelable sous conditions.

Pour être remboursé, l'employeur, doit adresser à l'Agence de services et de paiement (ASP) une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle. Cette demande, à effectuer par voie électronique, doit comporter (c. trav. art. R. 5122-5) les informations relatives à l'identité de l'employeur, la liste nominative des salariés concernés ainsi que leur numéro de sécurité sociale, les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures

chômées par salarié.

Après vérification, l'ASP liquide l'allocation d'activité partielle.

Le recours à l'activité partielle est bien un des outils proposés aux entreprises pour faire face à l'épidémie de coronavirus, dans le cadre des circonstances exceptionnelles prévues par l'article R 5122-1 du code du travail.

Véronique Larosa

Partager :

- [Twitter](#)
- [Facebook](#)
- [LinkedIn](#)