

## L'ACTIVITE PARTIELLE

**Actualisé le 24 avril 2020**

*Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle publié au JORF le 26 mars 2020.*

*Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 publiée au JORF le 28 mars 2020 ;*

*Arrêté du 31 mars 2020 modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020*

*Ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020*

*Décret n°2020-435 du 16 avril 2020*

*Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19*

1 - L'activité partielle permet soit :

- De réduire la durée habituelle de travail,
- De fermer temporairement tout ou partie de l'établissement ou de l'entreprise.

Si l'article R 5122-1 du Code du Travail inchangé prévoit « *toute circonstance de caractère exceptionnel* » permettant de justifier du recours à l'activité partielle, l'autorisation d'activité partielle n'est pas acquise et il appartient à chaque entreprise d'expliquer et de motiver, lors de sa demande d'activité partielle, les raisons pour lesquelles l'activité n'a pu se poursuivre.

Si l'entreprise est visée par un arrêté de fermeture, l'explication sera aisée.

Si l'entreprise est confrontée à une réduction ou une suspension d'activité liée à un problème d'approvisionnement, il conviendra d'exposer les raisons de cette difficulté d'approvisionnement.

Ainsi en va-t-il d'un problème conjoncturel qui devra être clairement exposé.

Pour toutes celles qui estimeront ne pas pouvoir maintenir l'activité en raison de l'impossibilité de s'assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés, il leur appartiendra d'expliquer les raisons pour lesquelles les mesures de prévention ne peuvent être mises en place (gestes barrières, mesures de distanciation, etc.), **sujet d'autant plus sensible qu'il est à craindre que de nombreuses demandes soient formulées dans les**

semaines ou les mois qui viennent en vue de faire reconnaître le Covid-19 ayant été contracté à l'occasion du travail comme maladie professionnelle.

La demande d'autorisation d'activité partielle peut être adressée postérieurement à sa mise en œuvre dans un délai de **30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle**.

Passé le délai de **2 jours** suivant cette demande, le silence gardé par l'administration vaut **acceptation**.

**2 - Le CSE doit être informé et consulté sur la mise en œuvre de l'activité partielle** ; il peut l'être jusqu'à un délai de 2 mois postérieurement à la mise en œuvre de l'activité partielle.

Les salariés soumis à des conventions **forfaits heures ou jours** sont désormais **éligibles** à l'activité partielle.

La détermination du nombre d'heures pris en compte pour l'indemnité d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou de demi-journées.

Le décret précité du 16 avril 2020 précise les modalités de calcul de l'indemnité concernant des salariés soumis à une durée du travail atypique :

- Salariés en forfait-jours ou forfait-heures sur l'année : une demi-journée correspond à 3h30 non travaillées, un jour à 7h00 et une semaine à 35h00.
- Salariés bénéficiant d'une rémunération variable : calcul du salaires de référence en tenant compte de la moyenne des éléments de rémunération variables, hors frais professionnels au cours des 12 derniers mois

Le montant de l'allocation d'activité partielle est fixé à **70 % de la rémunération horaire brute** limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC (article D 5122-13 du Code du Travail modifié).

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 €, sauf aux salariés ayant une rémunération inférieure au SMIC précise l'ordonnance du 15 avril 2020 (contrat d'apprentissage et professionnalisation).

Dans la limite des seuils ci-dessus énoncés, l'entreprise recevra une indemnité équivalente, de sorte de la conduire à un « *reste à charge* » nul.

Toutefois, il est à noter que dans l'hypothèse où une entreprise verse une indemnité complémentaire à l'indemnité d'activité partielle en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale ayant pour effet d'excéder 70% de 4,5 fois la valeur du SMIC, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant sera assujettie aux contributions et cotisations sociales à compter du 1<sup>er</sup> mai prochain (apport de l'ordonnance du 22 avril publiée le 23 avril 2020 au JORF).

Un arrêté publié au JO le 3 avril 2020 relève le nombre d'heures indemnifiables par an et par salarié de 1 000 à 1607 heures, ce qui correspond à une année pleine pour un salarié à temps complet.

3 – S'agissant de l'organisation de l'activité partielle, une ordonnance du 22 avril 2020 vient préciser que dans l'hypothèse où l'entreprise envisageait d'individualiser l'activité partielle ou de l'organiser selon une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées au sein d'un même établissement, service ou atelier, elle ne pourrait l'envisager qu' à la condition d'une part que cette individualisation soit nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité et d'autre part, que :

- cela résulte de l'application d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut d'un accord de branche
- ou à défaut, après avis défavorable du CSE ou du conseil d'entreprise.

L'accord ou le document soumis à l'avis des élus doit notamment déterminer :

- les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier
- les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées
- les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés précédemment afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document
- les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés
- les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

Il eût bien évidemment été souhaitable pour les entreprises d'être informées de l'existence de ces nouveaux critères sans attendre le 23 avril 2020, date de publication de l'ordonnance précitée au JO ; cette publication tardive contribuant à l'évidence à renforcer l'insécurité juridique de cette période particulière...

4 -Enfin, une modification est apportée par l'Ordonnance du 27 mars 2020 au sujet des salariés protégés lesquels ne peuvent habituellement se voir imposer une mesure d'activité partielle.

Durant la période visée par l'état d'urgence sanitaire, **l'activité partielle s'impose aux salariés protégés** sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle **affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.**

Toutefois, l'ordonnance du 22 avril 2020 vient préciser que cette faculté pour l'entreprise de l'imposer n'était possible qu'à raison de salariés protégés affectés par l'activité partielle « *dans une même mesure* » que les autres salariés placés en activité partielle au sein du service ou de l'entreprise.

Par conséquent, et dès lors que le placement en activité partiel sera différent au sein du service (heures chômées ou non travaillées en nombre différent), il ne pourra être imposé aux salariés protégés.

Pour rester informé, restez connecté : [www.meresse-avocats.com](http://www.meresse-avocats.com)

