

CERFRANCE vous informe

10 février 2020

Coronavirus : quand et comment mettre en place l'activité partielle ?

Pour les entreprises touchées par une baisse d'activité liée au Covid-19 ou qui redoute que cela arrive, il est possible de recourir au dispositif d'activité partielle. Comment le mettre en place au sein de l'entreprise ?

A NOTER : Le dispositif d'activité partielle a remplacé il y a plusieurs années le chômage partiel (appelé encore chômage technique).

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

Ce dispositif permet à l'entreprise touchée par une baisse d'activité d'éviter d'avoir à licencier tout ou partie de son personnel.

On peut ainsi placer les salariés en position d'activité partielle si l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité (*Code du travail, art. R. 5122-1*).

L'entreprise peut alors solliciter la mise en place de ce dispositif dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel.

Pendant une période d'activité partielle, les salariés restent liés à l'entreprise par un **contrat de travail**, mais subissent une perte de salaire imputable soit :

- A la fermeture temporaire de l'établissement ou d'une partie de l'établissement ;
- A la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué au sein de l'entreprise.

2. Dans quels cas peut-on 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.



EXEMPLES :

- Fermeture administrative de l'établissement ;
- Absence massive de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise ;
Si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le Coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle ;
- Interruption temporaire des activités non essentielles ;
- Baisse d'activité liée à l'épidémie ;
- 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.

3. Quelles sont les conséquences sur les contrats de travail des salariés ?

Lorsque les salariés 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, les salariés ne doivent pas être sur leur lieu de travail.

Le contrat de travail étant suspendu, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par l'entreprise.

Cette indemnité doit au minimum être égale à 70 % de la rémunération antérieure brute (montant que l'entreprise peut décider d'augmenter).

En cas de formation pendant l'activité partielle, cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure.

Les heures indemnisables correspondent aux heures non travaillées par les salariés.

A NOTER : Sur les bulletins de salaire, il conviendra de préciser les termes « Activité partielle » et le nombre de jours non travaillés au titre de celle-ci.

4. Quelle compensation financière pour l'entreprise ?

L'entreprise bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'Unedic dont le montant est fixé comme suit :

- 7,74 euros si l'entreprise compte entre 1 et 250 salariés ;
- 7,23 euros si l'entreprise compte plus de 250 salariés.

Le Gouvernement envisage d'augmenter le montant de cette allocation en la portant ainsi à 8,04 euros pour les entreprises de moins de 250 salariés. Ce qui correspond à un Smic net.

Il est à noter que ce versement est limité à 1 000 heures par an et par salarié, et ce, quelle que soit la branche professionnelle.



5. Consultation des représentants du personnel ?

Les entreprises concernées par la présence de représentants du personnel ou CSE doivent, avant toute demande de placement effectif des salariés en activité partielle, les consulter au préalable. Les entreprises ne disposant pas de représentants du personnel doivent en informer les salariés.

6. Comment mettre en place le dispositif d'activité partielle ?

L'entreprise ne peut pas prendre seule cette décision. En effet, il est impératif de déposer une demande sur le portail dédié : activitepartielle.emploi.gouv.fr.

Après avoir créé son compte, l'employeur doit déposer une demande d'autorisation préalable en précisant le motif « **Autres circonstances exceptionnelles** » puis, comme sous-motif : « **Coronavirus** ».

Cette demande se fait nécessairement en amont du placement effectif des salariés en activité partielle et elle précise notamment :

- Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle : la demande doit indiquer précisément les effets de l'épidémie Covid-19 sur l'activité de l'entreprise ;
- La période prévisible de sous-activité ;
- Le nombre de salariés concernés.

Elle est accompagnée de l'avis préalable du CSE.

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 demandée.

Une fois la demande déposée, l'autorité administrative dispose d'un délai de 15 jours maximum pour instruire la demande (*Code du travail, art. R. 5122-4*).

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

Le Gouvernement a donné instruction de traiter prioritairement (sous 48 heures) les demandes liées au Covid-19 afin de réduire fortement le délai effectif d'instruction.

7. Qu'est-ce que le FNE-Formation ?

En cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de votre activité, il est possible de demander à bénéficier du FNE-Formation en lieu et place de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences des salariés.

Formalisé par une convention conclue entre la Direccte et l'entreprise, le FNE-Formation a pour objet la mise en œuvre d'actions de formation afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et technologiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois.



Bruno Le Maire a précisé, lundi 9 mars 2020, lors de son discours dans le cadre de la réunion avec les acteurs économiques sur le Coronavirus Covid-19, que différentes mesures sont prises pour les prochaines échéances des charges sociales.

Ainsi, les entreprises confrontées à des difficultés pourront demander le report de leurs charges sociales par simple envoi d'un mail. Le Gouvernement va également demander la possibilité de reporter les charges fiscales de la manière la plus simplifiée possible.