



Avocats ■ Rechtsanwälte

## FAQ

### à destination des employeurs pour faire face au Covid-19

#### Edition spéciale – Activité partielle

Mis à jour le 26 mars 2020, 09h00

Face à la propagation du Covid-19 ou Coronavirus, nombreuses sont les entreprises à s'interroger sur les actions qu'elles peuvent mettre en œuvre pour faire face aux conséquences de la baisse, voire de l'arrêt de leur activité et/ ou pour assurer la continuité de leur activité, en respectant les mesures de sécurité régulièrement rappelées par le gouvernement.

Nous vous présentons dans le présent document les différentes questions qui nous ont été posées par nos clients et dont nous partageons les réponses que nous y avons apportées.

Nous attirons votre attention sur le fait que les réponses ci-dessous fournies sont données à titre indicatif et non définitif et ne sauraient constituer une consultation juridique engageant la responsabilité du cabinet.

Ces réponses seront régulièrement mises à jour en fonction des annonces du gouvernement, et de la publication des différents textes législatifs et/ou réglementaires. **Les modifications opérées sont surlignées en jaune.**

## Table des matières

ACTIVITE PARTIELLE .....	3
1. En quoi consiste l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés et comment est-elle calculée ?.....	3
<b>2. Comment procède-t-on pour demander l'autorisation et l'indemnisation de l'activité partielle ? .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Dans quel délai la demande d'activité partielle doit-elle être régularisée ? .....</b>	<b>5</b>
<b>4. Une information/consultation préalable du CSE est-elle nécessaire ? .....</b>	<b>5</b>
<b>5. Dans quel délai la demande est-elle instruite ? .....</b>	<b>6</b>
<b>6. Comment l'employeur est-il indemnisé ? .....</b>	<b>6</b>
7. Les voyageurs représentants placiers (VRP) sont-ils éligibles à l'activité partielle ? .....	6
<b>8. Les salariés en forfait annuel en jours ou en heures peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ? .....</b>	<b>6</b>
9. Les salariés à temps partiel peuvent-ils être placés en activité partielle ?.....	7
<b>10. Les apprentis et les stagiaires peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ? .....</b>	<b>7</b>
11. Existe-t-il des modalités particulières de calcul de l'indemnité d'activité partielle pour les salariés en forfait annuel en jours ou en heures ? .....	7
12. Puis-je modifier ma demande d'autorisation préalable au titre de l'activité partielle ? .....	7
13. Les taux d'indemnisation au titre de l'activité partielle prévus par une convention collective de branche ou par une décision unilatérale de l'employeur peuvent-ils s'appliquer en lieu et place des taux légaux d'indemnisation ? .....	8
14. Un salarié en arrêt maladie durant une période d'activité partielle peut-il bénéficier d'une indemnité d'activité partielle ? .....	8
<b>15. Quelle est l'indemnisation versée par l'Etat ? Quid lorsque la convention collective dont dépend l'entreprise prévoit un taux d'indemnisation du salarié plus important que celui prévu par le Code du travail ?.....</b>	<b>8</b>
16. Quelle est l'assiette de calcul de l'indemnité d'activité partielle ? .....	8
<b>17. Les salariés exerçant leur activité en France pour le compte d'entreprises étrangères n'ayant pas d'établissement en France peuvent-ils bénéficier du dispositif de l'activité partielle ? .....</b>	<b>8</b>



Avocats ■ Rechtsanwälte

## **ACTIVITE PARTIELLE**

Le dispositif de l'activité partielle, tel qu'en vigueur depuis 2013, permet d'apporter une aide économique à l'employeur contraint de suspendre ou de réduire temporairement l'activité de l'entreprise.

Ce dispositif permet de faire partiellement compenser par l'Etat la perte de revenu subie par les salariés du fait des heures non travaillées, dans la limite de 1000 heures par an et par salarié.

Seules les heures chômées intervenant dans la limite de la durée légale hebdomadaire de travail (soit 35 heures) sont indemnisées.

Ce dispositif vient d'être amendé afin de limiter les conséquences d'une baisse d'activité liée à l'épidémie de COVID-19.

Pour chaque heure chômée (non travaillée), l'employeur verse au salarié une allocation d'activité partielle représentant 70% de sa rémunération brute.

Pour chaque heure chômée (non travaillée), l'employeur verse au salarié une indemnité d'activité partielle équivalente au minimum à 70% de sa rémunération brute, soit environ 84% du salaire net. Dans tous les cas, l'indemnité est au minimum égale au SMIC (actuellement, 8,03 € par heure).

L'employeur perçoit une aide de l'Etat sous la forme d'un remboursement mensuel.

Cette allocation est proportionnelle à la rémunération des salariés placés en activité partielle et couvre 70% de la rémunération brute du salarié, dans la limite de 4,5 fois le SMIC.

Ainsi, l'employeur est intégralement remboursé de l'indemnité versée au salarié sur la base d'un salaire allant jusqu'à 4,5 SMIC. Pour les salaires supérieurs, l'employeur reçoit le remboursement de l'indemnité correspondant à 4,5 SMIC et le différentiel reste à sa charge. Il en est de même de l'employeur qui décide d'indemniser ses salariés au-delà de 70% de leur salaire brut.

### **1. En quoi consiste l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés et comment est-elle calculée ?**

Pour chaque heure chômée et indemnisable, l'employeur verse au salarié, à la date normale de la paie, une indemnité horaire dite « d'activité partielle », correspondant à 70% de la rémunération brute du salarié servant d'assiette à l'indemnité de congés payés. Cette indemnité correspond à 84 % du salaire net de l'employé.

Cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié lorsque des actions de formation sont mises en œuvre pendant les heures chômées.

La rémunération horaire brute sur laquelle est appliqué le pourcentage est déterminée selon les règles applicables à l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés au titre du maintien de salaire ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail (ou de la durée collective si

elle est inférieure à la durée légale) ou à la durée prévue par le contrat de travail s'il s'agit, par exemple, d'un salarié à temps partiel.

Aussi, et conformément à l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés, certains éléments de rémunération sont pris en compte (prime d'ancienneté, commissions ou primes sur chiffre d'affaires individuels...) et d'autres non (prime de 13e mois...).

**L'indemnité horaire ne peut être inférieure au Smic net horaire (soit actuellement 8,03 €).**

Si après versement de l'indemnité d'activité partielle la rémunération du salarié est inférieure à la rémunération mensuelle minimale – laquelle est égale au SMIC horaire x 151,67 h (si salarié à temps plein) - l'employeur doit lui verser une allocation complémentaire qui est égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale (équivalente au Smic net) et la somme initialement perçue par le salarié.

**Exemple d'un salarié dont la rémunération habituelle est égale au SMIC et travaillant à temps complet :**

- Indemnités d'activité partielle :  $10,15 \times 70\% \times 151,67h = 1.077,61 \text{ € bruts}$ .
- La CSG et la CRDS ne sont pas prélevées car elles ne peuvent ramener le cumul de la rémunération nette d'activité et des indemnités en dessous du SMIC brut. Leur montant net est donc de 1.077,61 €
- La RMM est égale à :  $(35h \times 52/12 \times 10,15\text{€}) \times (1 - 0,23) = 1.217,91 \text{ € (Smic net en 2020)}$
- L'employeur devra donc verser une allocation complémentaire au salarié de :  $1.217,91 - 1.077,61 = 140,30\text{€}$

## **2. Comment procède-t-on pour demander l'autorisation et l'indemnisation de l'activité partielle ?**

La demande d'autorisation préalable à la mise en place d'une activité partielle est régularisée sur le site [activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/](http://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/). Elle précise entre autres :

les motifs justifiant le recours à l'activité partielle (conjoncture économique, difficultés d'approvisionnement, sinistre, intempéries exceptionnelles, transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise, ou toute autre circonstance exceptionnelle) justificatifs à l'appui,

- la période prévisible de sous-activité (l'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée de 6 mois maximum),
- le nombre de salariés concernés,
- et le nombre total prévisible d'heures à indemniser.



Avocats ■ Rechtsanwälte

L'activité partielle ayant pour finalité d'atténuer les conséquences d'une baisse soudaine d'activité pour l'entreprise et pour les salariés, il est donc essentiel que l'employeur justifie des raisons objectives de la baisse d'activité de son entreprise.

En l'espèce, la motivation du recours à l'activité partielle ne peut se réduire à évoquer les mesures de confinement liées à la lutte contre la propagation du COVID-19.

Il doit être explicité dans la demande les raisons pour lesquelles l'entreprise se retrouve confrontée à une baisse importante de son activité - annulation ou report d'un projet ou d'une commande, difficultés voire impossibilité d'approvisionnement en matières premières ou pièces nécessaires, impossibilité matérielle de respecter les mesures sanitaires sur une ligne de production, fermeture de l'établissement recevant du public et entrant dans le champ d'application de l'article 8 du décret du 23 mars 2020, autres ...

Si en revanche la poursuite de l'activité est possible en adaptant les postes de travail par le biais du télétravail ou de mesures sanitaires permettant aux salariés de travailler en sécurité, la demande d'autorisation de recours à l'activité partielle ne recevra pas d'avis favorable de la part de la DIRECCTE.

### **3. Dans quel délai la demande d'activité partielle doit-elle être régularisée ?**

Dans le cadre de la crise liée au COVID-19, les employeurs disposent d'un délai de **30 jours** à compter de la mise en activité partielle de leurs salariés pour déposer la demande d'autorisation de mise en activité partielle.

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle est applicable pour les demandes d'indemnisation déposées au titre des heures chômées depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020.

### **4. Une information/consultation préalable du CSE est-elle nécessaire ?**

Dans les entreprises employant 50 salariés et plus, l'employeur doit informer et consulter les membres du CSE sur les motifs du recours à l'activité partielle, sur les activités ou services ou catégories professionnelles concernés dans l'entreprise, sur le nombre envisagé d'heures chômées, sur les modalités de réduction des horaires de travail.

Jusqu'à présent, l'information/consultation du CSE devait être régularisée avant toute demande d'activité partielle. Désormais, l'employeur dispose d'un **délai de 2 mois à compter de sa demande** d'autorisation pour consulter le CSE et transmettre l'avis du CSE à l'administration.

## 5. Dans quel délai la demande est-elle instruite ?

La demande est instruite par la DIRECCTE compétente qui notifiera sa décision d'autorisation ou de refus **par courriel** dans un délai de **48 heures** à compter de la date de réception de la demande d'autorisation.

L'absence de décision dans un délai de 48 heures vaut acceptation implicite de la demande.

**L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois.**

## 6. Comment l'employeur est-il indemnisé ?

Pour être remboursé des indemnités d'activité partielle payées à ses salariés, l'employeur doit déposer sa demande d'allocation sur le site [activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/](https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/).

Cette demande comporte :

- des informations relatives à l'identité de l'employeur ;
- les catégories de salariés concernés et leur temps de travail respectif ainsi que la liste nominative des salariés concernés;
- les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures travaillées (ou assimilées, telles que les congés, les arrêts maladie pour motif de coronavirus, etc) et les heures hebdomadaires chômées.

L'allocation est ensuite versée à l'entreprise par l'Agence de service et de paiement (ASP) dans un délai moyen de 12 jours.

## 7. Les voyageurs représentants placiers (VRP) sont-ils éligibles à l'activité partielle ?

A ce jour, seuls les VRP exclusifs sont éligibles à l'indemnisation de l'activité partielle, les VRP « multicartes » (travaillant pour le compte de plusieurs employeurs) sont pour le moment exclus de ce dispositif.

## 8. Les salariés en forfait annuel en jours ou en heures peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ?

Les salariés au forfait jours et heures sur l'année peuvent désormais bénéficier de l'activité partielle, en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas de fermeture totale de l'établissement.

## **9. Les salariés à temps partiel peuvent-ils être placés en activité partielle ?**

Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier de l'activité partielle, mais ne peuvent pas, pour le moment, recevoir d'allocation complémentaire dans le cas où, après versement de l'indemnité d'activité partielle, la rémunération du salarié est inférieure à la rémunération mensuelle minimale (équivalente au SMIC net). En effet, la rémunération mensuelle minimale ne s'applique pas aux salariés à temps partiel.

Le Gouvernement envisage cependant de l'appliquer aux salariés à temps partiel, au prorata de leur durée contractuelle de travail.

## **10. Les apprentis et les stagiaires peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ?**

Les apprentis, ainsi que les salariés en contrat de professionnalisation et les intérimaires peuvent bénéficier de l'activité partielle, ce qui n'est pas le cas des stagiaires. En effet, l'activité partielle ne bénéficie qu'aux seuls salariés.

Néanmoins, l'indemnisation minimum de 8,03 € net ne s'applique pas aux apprentis et salariés en contrat de professionnalisation, ni aux intérimaires.

## **11. Existe-t-il des modalités particulières de calcul de l'indemnité d'activité partielle pour les salariés en forfait annuel en jours ou en heures ?**

L'indemnité se calcule sur la base de la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement, l'établissement s'entendant du service.

## **12. Puis-je modifier ma demande d'autorisation préalable au titre de l'activité partielle ?**

Si la demande initiale a déjà été adressée à la DIRECCTE qui l'a tacitement ou expressément acceptée, il convient en ce cas d'adresser une nouvelle demande d'autorisation à l'Unité Territoriale (UT) de la DIRECCTE dont relève l'établissement de l'employeur.

Pour éviter ce type de situation, nous recommandons de prévoir dans la demande initiale d'activité partielle le nombre maximal d'heures chômées autorisées par an et par salarié – pour rappel 1000 heures, ce qui correspond à environ 6 mois.

### **13. Les taux d'indemnisation au titre de l'activité partielle prévus par une convention collective de branche ou par une décision unilatérale de l'employeur peuvent-ils s'appliquer en lieu et place des taux légaux d'indemnisation ?**

Oui, sous réserve que ces taux d'indemnisation ne soient pas inférieurs à ceux prévus par l'article R. 5122-18 du Code du travail, soit 70% du salaire horaire brut ou 100% du salaire net horaire si le salarié suit des actions de formation.

### **14. Un salarié en arrêt maladie durant une période d'activité partielle peut-il bénéficier d'une indemnité d'activité partielle ?**

Non. Il n'est pas possible de cumuler l'indemnisation versée au titre d'un arrêt de travail et l'allocation d'activité partielle. L'absence pour maladie « prime » sur l'activité partielle. Lorsqu'un salarié d'un établissement en activité partielle fait l'objet d'un arrêt de travail pour maladie, il ne percevra que l'indemnisation due au titre de son arrêt maladie durant ledit arrêt.

### **15. Quelle est l'indemnisation versée par l'Etat ? Quid lorsque la convention collective dont dépend l'entreprise prévoit un taux d'indemnisation du salarié plus important que celui prévu par le Code du travail ?**

L'allocation d'activité partielle versée par l'État à l'entreprise, est proportionnelle à la rémunération des salariés placés en activité partielle. Le reste à charge pour l'employeur est égal à zéro pour tous les salariés dont la rémunération est inférieure à 4,5 SMIC brut.

Lorsque l'employeur verse à ses salariés une indemnité d'un montant supérieur à 70 % de leur rémunération brute, en application d'une disposition de la convention collective applicable à l'entreprise ou de sa décision unilatérale, cette part additionnelle reste à sa charge.

### **16. Quelle est l'assiette de calcul de l'indemnité d'activité partielle ?**

Sont à inclure les éléments de rémunération suivants :

- le salaire brut avant déduction des charges sociales ;
- les majorations pour travail supplémentaire ;
- les avantages en nature dont le travailleur ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé ;
- les pourboires ;
- les primes et indemnités versées en complément du salaire si elles sont versées en complément du travail et si elles ne rémunèrent pas déjà la période des congés (primes annuelle assise uniquement sur le salaire des périodes de travail, exclusion faite de la



période des congés payés, primes compensant une servitude de l'emploi, primes liées à la qualité du travail).

Sont en revanche à exclure les éléments suivants :

- sauf stipulations contractuelles plus favorables, une prime annuelle allouée globalement pour l'ensemble de l'année rémunérant périodes de travail et période de congé confondues ;
- la prime de 13ème mois ;
- la prime de vacances ;
- les primes d'assiduité et de rendement semestrielles ;
- une prime d'ancienneté ou d'assiduité versées pour l'année entière ;
- une prime d'efficacité semestrielle ;
- des primes d'intéressement ;
- le pourcentage annuel sur le chiffre d'affaires alloué en fin d'exercice en fonction d'une production globale, etc.

## **17. Les salariés exerçant leur activité en France pour le compte d'entreprises étrangères n'ayant pas d'établissement en France peuvent-ils bénéficier du dispositif de l'activité partielle ?**

Non. La DIRECCTE considère à ce jour que bien que travaillant en France sous l'empire d'un contrat de travail soumis au droit du travail français et soumis aux charges sociales françaises, ces salariés ne pourraient bénéficier du dispositif d'activité partielle.

De nombreuses entreprises étrangères étant confrontées à cette difficulté, le point a été remonté afin de trouver une solution pour ces entreprises.