

ACTIVITE PARTIELLE ET CORONAVIRUS

Au 16 mars 2020

Quels sont les cas de recours au régime d'activité partielle ?

L'entreprise doit être contrainte de suspendre temporairement son activité ou de réduire les heures de travail pour les raisons suivantes (R. 5122-1 1 du Code du travail) :

- Conjoncture économique (ex : baisse du carnet de commandes, perte d'un client structurant pour l'activité de l'entreprise...);
- Difficultés d'approvisionnement en matière première ou en énergie. Une (ex : pénurie pétrolière, ou une interruption de fourniture en électricité...) s'inscrivent au sein de ce cas de recours ;
- Sinistre ou intempéries à caractère exceptionnel (ex : épisode climatique) ;
- Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise (ex : modernisation de l'outil de travail) ;
- Toute autre circonstance à caractère exceptionnel (ex : cyberattaque).

Quelles sont les différentes formes que peut prendre l'activité partielle ?

En application de l'article L. 5122-1 du Code du travail, l'activité partielle peut prendre la forme :

- Soit d'une fermeture temporaire de l'établissement ou d'une partie de l'établissement,
- Soit d'une réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou une partie de l'établissement en deçà de la durée légale du travail.

Quelle est la durée maximale d'une autorisation d'activité partielle ?

L'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de six mois. Un renouvellement est possible, sous certaines conditions, prévues par l'article R. 5122-9 du Code du travail.

L'employeur peut-il demander à ses salariés de poser des jours de congés payés ou de RTT avant la mise en œuvre de l'activité partielle ?

- **L'employeur peut-il obliger un salarié à prendre des jours de congés payés ?**

Dans le cadre de son pouvoir de direction, et en toutes circonstances, l'employeur peut, à l'intérieur de la période de prise, imposer aux salariés la prise de congés payés acquis. Cependant, les dates de prise des congés doivent être fixées dans le respect d'un délai d'un mois en cas de prise par roulement, et de deux mois en cas de fermeture de l'entreprise ou de l'entité de travail.

Face à un risque d'épidémie liée au coronavirus, où il faut agir vite, le respect de ces délais rend la mesure de fixation des dates de congés inefficace.

En pratique : L'entreprise qui doit faire face à un risque d'épidémie peut recourir à la fixation des congés payés sans respecter les délais applicables, à condition de recueillir l'**accord du salarié**, accord qu'il convient de formaliser par écrit.

- **L'employeur peut-il modifier les dates de congés payés d'un salarié, initialement fixées ?**

Les dates de congés déjà fixées peuvent être modifiées au moins un mois avant la date de départ prévue (article L. 3141-16 du Code du travail), sauf circonstances exceptionnelles.

Face à un risque d'épidémie liée au coronavirus, où il faut agir vite, le respect de ces délais rend la mesure de modification des dates de congés inefficace.

En pratique : Si l'employeur veut modifier des dates de congés déjà fixées, il convient de recueillir l'**accord du salarié** afin de ne pas avoir à respecter le délai d'un mois.

En l'absence d'accord du salarié, si le risque de contamination est certain, l'employeur peut évoquer l'existence de circonstances exceptionnelles afin de modifier unilatéralement les dates de congés moins d'un mois avant la date de départ en congés payés (questions n° 1, 4, 5, 21 et 25 du Questions-Réponses du 9 mars 2020 diffusé par le ministère des Solidarités et de la Santé et le ministère du Travail).

- **L'employeur peut-il obliger un salarié à prendre des jours de congés payés par anticipation ?**

La prise de congés par anticipation nécessite l'accord préalable du salarié et de l'employeur, quelles que soient les circonstances. Dans une telle hypothèse, l'accord des deux parties sera formalisé par écrit.

- **L'employeur peut-il obliger un salarié à prendre des jours de réduction du temps de travail (JRRT) ?**

Les modalités de prise des jours de réduction du temps de travail (JRRT) sont fixées par la source juridique qui a institué les JRRT.

En pratique : Seuls des JRRT dont la date de prise est à l'initiative de l'employeur peuvent être imposés au salarié, sous réserve du respect du délai de prévenance prévu à cet effet.

Quelles que soient les règles de prises fixées (délai de prévenance, jours à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ...), il est possible de passer outre ces règles avec l'accord du salarié, accord qu'il convient, de préférence, de formaliser par écrit.

Quels sont les salariés qui peuvent être concernés par l'activité partielle ?

L'activité partielle est une mesure **collective** qui doit concerner **tous les salariés d'une même entreprise, établissement, unité de production, service, atelier ou équipe de projet.**

Bien qu'il s'agisse d'une mesure collective, en cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés concernés par la mesure peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement (ex : possibilité d'avoir recours à l'activité partielle par roulement entre différents services ou entre les différents salariés d'un même service).

Tout salarié est susceptible de bénéficier du dispositif, quelle que soit la nature de son contrat de travail (CDI, CDD, contrat en alternance...) ou sa durée (temps plein, temps partiel...).

Sont en revanche **exclus** du bénéfice de l'activité partielle :

- En cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement, les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année.

Exception : les salariés bénéficiant d'une convention de forfait peuvent être soumis au régime de l'activité partielle en cas de fermeture totale de l'établissement (= arrêt total de l'activité ou de la partie de l'établissement dont ils relèvent : unité de production, service, atelier, équipe de projet).

L'activité partielle ne constitue pas une modification du contrat de travail, mais une modification des conditions de travail. En conséquence, le salarié concerné est tenu de respecter les nouveaux horaires de travail.

Quid de l'application du dispositif d'activité partielle au salarié protégé ?

L'employeur doit obtenir l'accord écrit du salarié protégé comme pour tout changement des conditions de travail. Si le salarié protégé refuse, alors que l'activité partielle n'entraîne pas une modification des conditions d'exercice de son mandat, l'employeur peut engager contre lui une procédure de licenciement.

Quid des salariés intérimaires ?

Selon la documentation technique de l'administration :

« le bénéfice de l'activité partielle pour les salariés d'une entreprise de travail temporaire est possible dès lors que l'établissement dans lequel ces salariés intérimaires ont été détachés, a lui-même placé, ses propres salariés, en activité partielle. Cependant, si le salarié intérimaire est détaché dans un établissement qui recourt à l'activité partielle au moment de son arrivée, il ne pourra pas être placé lui-même en activité partielle pendant la totalité de la période couverte par la décision en vigueur. Pour que les intérimaires puissent bénéficier de l'activité partielle, de nouveaux contrats de mission ne devront pas être conclus entre une agence de travail temporaire et l'établissement pendant les périodes correspondant à sa fermeture complète. »

Comment mettre en place l'activité partielle en entreprise ?

I. Informer et consulter les IRP

L'entreprise qui souhaite mettre en place une activité partielle doit, préalablement à toute démarche auprès de l'administration, informer et consulter le comité social et économique (CSE) afin de recueillir son avis sur la nécessité et les modalités de ce recours à l'activité partielle.

• Les informations à transmettre

Le CSE doit disposer des éléments suivants :

- le motif de recours à l'activité partielle ;
- la période prévisionnelle de la sous-activité ;
- le nombre de salariés concernés ;
- les engagements pris en cas de demande de renouvellement d'autorisation.

• Exception : en l'absence de CSE

L'employeur doit informer par écrit, et individuellement, chaque salarié de sa décision de recourir à l'activité partielle. Il doit préciser la durée prévisionnelle de l'activité partielle ainsi que le nombre de salariés concernés.

II. Solliciter l'autorisation préalable du DIRECCTE

Avant toute mise en activité partielle, l'employeur doit remplir une demande d'autorisation préalable via l'extranet « Activité partielle » :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

La demande d'autorisation porte sur une période prévisionnelle comprise entre une semaine et six mois. Elle peut être renouvelée en tenant compte de la nécessité de devoir souscrire des engagements. **Au regard des événements actuels, il est préconisé de demander la période maximale d'activité partielle.** La demande doit être accompagnée de l'ensemble des pièces justificatives nécessaires à l'instruction de la demande et obligatoirement préciser :

- le ou les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- la période prévisible de la sous-activité demandée ;
- le nombre de salariés concernés ;
- l'avis préalable du comité social et économique qu'il soit favorable ou défavorable ainsi que l'ensemble des documents présentés au CSE, s'il existe.

III. La réponse du DIRECCTE

A compter de la date de réception de la demande, le DIRECCTE dispose de **15 jours calendaires** pour répondre. L'absence de réponse dans ce délai vaut autorisation.

L'employeur informe le **comité social et économique** ainsi que les salariés, de la décision favorable ou défavorable de la mise en activité partielle. Il informe individuellement les salariés des mesures les concernant.

Les nouveaux horaires devront faire l'objet d'un affichage sur le lieu de travail conformément à l'article L. 3171-1 du Code du travail.

Au regard de la situation actuelle, la Direccte nous a confirmé que les dossiers seront acceptés même si la demande de mise en activité partielle est concomitante avec sa mise en œuvre.

Mise en œuvre effective de l'activité partielle : que doit verser l'employeur aux salariés concernés au titre des heures chômées ?

L'allocation d'activité partielle est avancée par l'employeur, à l'échéance normale de la paye, par mention sur le bulletin de paie ou par document spécifique.

L'allocation d'activité partielle est une allocation horaire correspondant à **70 % de la rémunération brute du salarié** (indemnité portée à 100 % de sa rémunération nette si formation), servant d'assiette à l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la **durée légale du travail** applicable dans l'entreprise, ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail (R. 5122-18 du Code du travail).

Mise en œuvre effective de l'activité partielle : Quel remboursement à l'employeur, au titre des heures chômées ?

L'employeur demande, tous les mois, par voie dématérialisée, le remboursement à l'Agence de Services et de Paiement (ASP).

La demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle doit comporter :

- des informations relatives à l'identité de l'employeur ;
- la liste nominative des salariés concernés ainsi que le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;
- les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié.

Pour les établissements appliquant un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et inférieure à l'année, l'employeur y joint, dans le cas où il ne souhaite pas un remboursement à la fin de la période, une demande de remboursement mensuel.

• Quel montant ?

Pour le calcul du montant, sont pris en compte les effectifs de l'entreprise au 1^{er} janvier de l'année durant laquelle est effectuée la demande d'indemnisation :

- Entreprise dont l'effectif est > à 250 salariés = taux horaire de 7.23 euros.
- Entreprise dont l'effectif est ≤ à 250 salariés = taux horaire de 7.74 euros.

Toutefois, concernant l'indemnisation, il semblerait que l'Etat pourrait vraisemblablement prendre en charge à 100% les coûts de l'activité partielle mais nous n'avons pas encore d'écrit confirmant cela.

Que peut faire le salarié pendant les heures chômées ?

Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle étant suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, tout salarié peut exercer une autre activité professionnelle pendant les heures chômées, sous conditions.

La mise en place de l'activité partielle ne pouvant être considérée comme une modification du contrat de travail, en cas de reprise anticipée de l'activité de l'entreprise, le salarié est tenu, dès lors qu'il en a été informé par son employeur d'origine, de reprendre son poste de travail, l'employeur d'origine exerçant son pouvoir de direction.

Le salarié en activité partielle peut également bénéficier, pendant les heures chômées, de l'ensemble des actions de formation qui peuvent être réalisées au titre du plan de formation de l'entreprise, et de l'ensemble des dispositifs (CPF, ...).

Quels sont les droits acquis pendant les heures chômées ?

Les heures chômées sont intégralement prises en compte pour :

- L'acquisition des droits à congés payés ;
- La répartition de la participation et de l'intéressement;
- L'indemnisation au titre de l'assurance chômage.