

## **CORONAVIRUS**

### **ACTIVITE PARTIELLE : SYNTHESE DES REGLES APPLICABLES DEPUIS LE 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2020**

**Le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 a modifié le dispositif d'activité partielle afin de limiter les conséquences d'une baisse d'activité liée à l'épidémie de Covid-19.**

**Ce dispositif a depuis été amendé par de nombreux textes.**

**Les dernières modifications ont été apportées par l'ordonnance n°2020-1255 du 14 octobre 2020 et trois décrets du 30 octobre 2020 : décret n°2020-1319 sur le taux horaire d'allocation, décret n°2020-1318 sur le taux horaire d'allocation applicable à Mayotte, décret n°20201316 sur certaines modalités de mise en œuvre des deux dispositifs d'activité partielle.**

#### **➤ RAPPEL DES MOTIFS DE RECOURS A L'ACTIVITE PARTIELLE**

Le dispositif d'activité partielle permet de prendre en charge les situations dans lesquelles les entreprises connaissent une baisse d'activité pour l'un des motifs suivants (article R.5122-1 du code du travail) :

- conjoncture économique ;
- difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ;
- transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Par ailleurs, la baisse temporaire d'activité peut prendre deux formes différentes :

- une réduction du temps de travail en-dessous de la durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail de l'établissement ou celle prévue au contrat de travail ;
- une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement, pendant laquelle les salariés sont en inactivité totale quelle que soit la durée de la fermeture, dans la limite cependant du contingent annuel d'heures indemnisables.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement afin de pouvoir autoriser la mise en place d'un système de « roulement » par unité de production, atelier, services, etc. (L5122-1).

La COVID-19 n'est pas un cas de recours « automatique » à l'activité partielle.

En effet, à part les établissements faisant l'objet d'une fermeture administrative, il n'y a pas de restrictions pour les autres activités qui peuvent rester ouvertes en respectant :

- Le télétravail quand il est possible.
- Si le télétravail est impossible, l'activité doit continuer en repensant l'organisation pour :
  - o Limiter au strict nécessaire les réunions (la plupart peuvent être organisées à distance ; les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation.)
  - o Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits. Faire attention aux salles de pauses et aux vestiaires : pas trop de personnes en même temps dans un même lieu,
  - o Reporter ou annuler les déplacements non indispensables
  - o Afficher les gestes barrières et les règles de distanciation, instructions écrites voire signées par les salariés
  - o Organiser une désinfection régulière des points de contacts (poignées portes, photocopieurs...),
  - o Protéger les salariés en contact avec les clients (film plastique, plexiglass sur la caisse...),
  - o Interdire le prêt des outils, imposer une seule personne par véhicule, mettre en place des mesures de distanciation sur les postes de travail (pas 2 personnes à la caisse par exemple),
  - o Organiser le travail de façon adaptée, comme par exemple via la rotation d'équipes.
  - o Respecter les obligations de présenter une attestation de déplacement dérogatoire.

Les demandes de recours à l'activité partielle doivent dès lors être motivées et justifiées par tous éléments prouvant la réalité de la situation invoquée.

## ➤ QUELS SONT LES SALARIES ET EMPLOYEURS ELIGIBLES ?

### • Entreprises éligibles

Les entreprises quels que soient leur taille et leur secteur d'activité sont éligibles au dispositif d'activité partielle. Les indépendants ne sont pas éligibles au dispositif.

Les associations sont également éligibles à l'activité partielle.

Le dispositif a par ailleurs été étendu aux entreprises publiques exerçant à titre principale une activité industrielle et commerciale dont le produit constitue la part majoritaire de leurs ressources pour leurs salariés de droit privé.

Le dispositif spécifique mis en place pour les particuliers employeurs a pris fin le 31 août 2020.

### • Salariés éligibles

Tout salarié possédant un contrat de travail de droit français est susceptible de bénéficier de l'activité partielle.

Les textes ne font pas de distinction selon la nature du contrat de travail (CDI, CDD, contrat saisonnier, apprentis...), l'ancienneté dans l'entreprise ou la durée du travail (temps plein, temps partiel)

Le calcul de l'indemnité et de l'allocation a toutefois fait l'objet de précisions pour certains cas particuliers : forfait jour, cadres dirigeants, salariés portés, cadres dirigeants, VRP, salariés à domicile (...)

En pratique, l'activité partielle s'adresse donc à tous les salariés qui subissent une baisse de rémunération imputable :

- soit à une réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie de l'établissement en deçà de la durée légale de travail ;
- soit à une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

### *Cas particulier des salariés « vulnérables » et des salariés « gardant leur enfant »*

Il est possible de mettre en place une activité partielle individualisée spécifique pour ces salariés jusqu'au 31 décembre 2020.

## ➤ QUELLE INDEMNISATION ?

Le dispositif permet de garantir aux salariés au salarié une indemnisation lorsqu'il est placé en activité partielle : il s'agit de l'INDEMNITE d'activité partielle.

L'Etat verse une aide aux employeurs dont les salariés sont placés en activité partielle : il s'agit de l'ALLOCATION d'activité partielle qui rembourse tout ou partie de l'indemnité versée au salarié.

Le contingent d'heures indemnisables est de 1607 heures par salarié.

- **L'indemnité versée au salarié**

L'indemnité d'activité partielle versée au salarié par l'employeur est égale à **70 % de sa rémunération brute**, soit environ 84 % du salaire net. Dans tous les cas, un minimum de 8,03 € par heure est respecté sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC).

**Le taux de 70 % est maintenu jusqu'au 31 décembre 2020. Il passera à 60 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.**

L'employeur peut par ailleurs verser une indemnité complémentaire en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale.

- **L'allocation versée à l'employeur**

Depuis le 1er juin, le montant de l'allocation versée par l'Etat à l'employeur est **modulé en fonction du secteur d'activité de l'entreprise**.

Cette modulation est maintenue **jusqu'au 31 décembre 2020** comme suit :

- **taux de 70 % applicable :**

- aux entreprises les plus touchées par la crise : hôtellerie-restauration, tourisme, transport aérien, sport, culture et évènementiel ;
- aux entreprises exerçant leur activité principale dans les secteurs dont l'activité dépend des secteurs listés ci-dessus et subissant une très forte baisse de chiffre d'affaires (actuellement, la baisse doit être d'au moins 80 %).
- aux entreprises relevant de secteurs autres que ceux mentionnés dans les deux cas ci-dessus et dont l'activité principale, impliquant l'accueil du public est interrompue totalement ou partiellement du fait de la propagation de l'épidémie de Covid-19 (à l'exception des fermetures volontaires).

- **taux de 60 % applicable :**

- pour les secteurs non visés ci-dessus ;
- pour l'activité partielle des salariés vulnérables et des salariés gardant leur enfant

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, sauf nouveau texte, le texte de l'allocation, unique, sera abaissé à 36 %. En conséquence le taux horaire minimal sera abaissé de 8,03 à 7,23 euros.**

## ➤ **QUELLES SONT LES MODALITES PRATIQUES DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACTIVITE PARTIELLE ?**

- **La demande d'autorisation de placement en activité partielle**

La mise en place de l'activité partielle fait l'objet d'une demande d'autorisation préalable auprès de l'ASP.

Cette demande doit être faite dans le mois qui suit la mise en place de l'activité partielle. Le délai écourté de 2 jours concernant l'autorisation tacite ou exprès de placement en activité partielle a pris fin.

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020 le délai est de nouveau de 15 jours.

L'autorisation peut être accordée pour une durée maximale de 12 mois et peut être renouvelée.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, l'autorisation d'activité partielle sera accordée pour une durée maximum e 3 mois. Elle pourra être renouvelée dans le limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs. Par dérogation, l'autorisation pourra être accordée pour 6 mois, renouvelable lorsque le placement en activité partielle est lié à des circonstances exceptionnelles, comme celle liée à l'état d'urgence sanitaire résultant de l'épidémie de Covid-19.

- **Avis et information du CSE**

La consultation du CSE est obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés. Dans ce cas, l'avis du CSE doit être communiqué avec la demande d'autorisation préalable d'activité partielle.

Néanmoins, pour les motifs de recours « sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel » et « autre circonstance de caractère exceptionnel », et lorsque le CSE n'a pas pu être réuni, cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande. Il revient à l'employeur d'adresser l'avis du CSE dans un délai maximum de deux mois à compter du dépôt de la demande d'autorisation préalable.

A compter du 1<sup>er</sup> novembre 2020, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est informé à l'échéance de chaque autorisation de placement en activité partielle par la Direccte, des contions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre.

## ➤ QUELLES SONT LES SANCTIONS APPLICABLES EN CAS DE FRAUDE ?

Des contrôles à posteriori sont menés par les DIRECCTE sur les motifs de recours à l'activité partielle et les modalités de mise en œuvre du dispositif.

Les employeurs reconnus coupables de fraude sont passible de sanctions prévues en cas travail illégal conformément à l'article L 8211-1 6° du code du travail (ces sanctions sont cumulables) :

- Remboursement intégral des sommes perçues au titre de l'activité partielle ;
- Interdiction de bénéficier pendant une durée maximale de 5 ans d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation ;
- 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende, en application de l'article 441-6 du code pénal.

### Textes de référence

*Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 – Article 11*

*Loi n° 2020-473 rectificative des finances publiques du 25 avril 2020 (article 20)*

*Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne (article 1)*

*Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 modifiée portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle modifiée*

*Ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle (art. 6)*

*Ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle modifiée*

*Ordonnance n° 2020-1255 du 14 octobre 2020 relative à l'adaptation de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle (article 2)*

*Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle*

*Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle modifié*

*Décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020*

*Décret n° 2020-794 du 26 juin 2020 relatif à l'activité partielle*

*Décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle*

*Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable ;*

*Décret n° 2020-1071 du 18 août 2020 relatif au taux horaire de l'allocation d'activité partielle applicable à Mayotte ;*

*Décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 ;*

*Décret n° 2020-1170 du 25 septembre 2020 portant modification du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle*

*Décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable*

*Décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle*

*Décret n° 2020-1318 du 30 octobre 2020 relatif au taux horaire de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique applicables à Mayotte*

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

*Arrêté du 7 juillet 2020 portant fixation des montants horaires des salaires forfaitaires servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle des marins à la pêche rémunérés à la part*