



DOSSIER SPÉCIAL Covid-19

L'activité partielle

1

Face à la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, de nombreuses entreprises sont contraintes de réduire ou de suspendre temporairement leur activité. Dans une telle situation, la mise en place de l'activité partielle permet de maintenir les salariés dans l'emploi. Qu'est-ce que l'activité partielle ? Pendant combien de temps une entreprise peut-elle en bénéficier ? L'employeur peut-il imposer la prise de congés payés pendant la période d'activité partielle ?

Comprendre le dispositif de l'activité partielle

Qu'est-ce que l'activité partielle ?

Le dispositif de l'activité partielle permet à l'employeur dont l'entreprise rencontre des difficultés temporaires de faire prendre en charge une partie de la rémunération de ses salariés afin de les maintenir dans l'emploi et d'éviter les licenciements économiques.

L'activité partielle peut prendre deux formes distinctes :

- la fermeture temporaire de l'établissement ou d'une partie de celui-ci ;
- une réduction temporaire de l'horaire de travail en dessous de l'horaire légal (35 heures hebdomadaires) ou contractuellement applicable.

En cas de réduction temporaire de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en activité partielle alternativement, selon un système de « roulement », par service, atelier, etc.

Le bénéfice de ce dispositif est soumis à une autorisation de la DIRECCTE du département où est implanté l'établissement concerné.

Pendant la période d'activité partielle, l'employeur perçoit une allocation d'activité partielle versée par l'Agence de services et de paiement (ASP), qui lui permet d'indemniser les salariés pour compenser leur perte de salaire.

Notez-le

La dénomination « activité partielle » remplace, depuis la loi n° 2013-504 de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, le décret n° 2013-551 du 26 juin 2013 et la circulaire DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013, celle de « chômage partiel », appelée aussi parfois « chômage technique ».

Tous les salariés peuvent-ils bénéficier de ce dispositif ?

L'activité partielle, qu'elle prenne la forme d'une fermeture temporaire de l'établissement ou d'une réduction temporaire de l'horaire de travail, concerne tous les salariés, à temps plein ou à temps partiel, sans aucune condition d'ancienneté ni de niveau de salaire, y compris :

- les salariés au forfait annuel en heures ou en jours ;
- les salariés en période d'essai ;
- les salariés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation.

À quelles conditions une entreprise peut-elle effectuer une demande d'activité partielle pour ses salariés ?

L'employeur peut faire une demande d'activité partielle en cas de réduction ou de suspension temporaire de son activité, imputable à :

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

2

Notez-le

L'épidémie de Covid-19 est reconnue comme une circonstance exceptionnelle permettant d'effectuer une demande d'activité partielle auprès de la DIRECCTE.

Un salarié protégé peut-il être placé en activité partielle ?

La mise en place de l'activité partielle constitue une modification des conditions de travail.

En principe, l'employeur ne peut pas imposer la mise en place de l'activité partielle à un salarié protégé. Il doit d'abord recueillir son accord écrit, qui est indispensable à la mise en œuvre de ce dispositif. S'il se heurte à un refus, deux solutions s'offrent à lui :

- renoncer à la mise en œuvre de l'activité partielle et maintenir le salarié dans l'emploi ;
- licencier le salarié, en respectant la procédure spéciale applicable au salarié protégé.

Pendant, compte tenu de la crise sanitaire, l'ordonnance du 27 mars 2020 autorise l'employeur à imposer la mise en place de l'activité partielle à un salarié protégé, sans avoir à recueillir son accord, dès lors que ce dispositif affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché le salarié protégé (ord. n° 2020-346 du 27 mars 2020, art. 6).

Les dispositions de cette ordonnance sont applicables jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard.

Notez-le

Ont notamment la qualité de salariés protégés : les membres élus du CSE (titulaires et suppléants), les délégués syndicaux, les salariés mandatés, les représentants de proximité, les représentants des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises, les conseillers prud'homaux, etc.

Peut-on placer les salariés en activité partielle de manière individualisée ?

L'ordonnance du 22 avril 2020 permet d'individualiser le dispositif de l'activité partielle, afin de placer en activité partielle seulement une partie des salariés d'une entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, ou d'appliquer une répartition différente des heures travaillées et non travaillées aux salariés.

Ce placement individualisé en activité partielle doit être mis en place par accord collectif (d'entreprise ou d'établissement, ou de branche), ou à défaut, après avis favorable du comité social et économique (CSE) ou du conseil d'entreprise.

L'accord collectif ou le document soumis au CSE détermine notamment :

- 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 3 mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères objectifs 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 ;
- 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.

L'accord collectif ou l'avis favorable du CSE doit ensuite être transmis à l'autorité administrative :

- lors du dépôt de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle ;
- ou, si l'autorisation a déjà été délivrée à la date de signature de l'accord ou de remise de l'avis, dans un délai de 30 jours suivant cette date.

Notez-le

Cette mesure est temporaire. Les accords conclus et les décisions unilatérales prises cesseront de produire leurs effets au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

Pendant combien de temps une entreprise peut-elle bénéficier de l'activité partielle ?

L'autorisation de mise en activité partielle ne peut être accordée que pour une durée maximale, précédemment fixé à 6 mois. Le décret du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle a allongé ce délai maximum de 6 mois à 12 mois.

Notez-le

Le contingent annuel d'heures indemnisables a également été augmenté : jusqu'au 31 décembre 2020, l'allocation d'activité partielle peut être attribuée dans la limite de 1607 heures par an et par salarié.

Quels sont les effets de l'activité partielle pour les salariés en période d'essai ?

La période d'essai a pour objectif de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Dès lors, en cas d'absence du salarié pendant la période d'essai (pour cause de maladie, congés, RTT, etc.), celle-ci est prolongée d'une durée équivalente à la durée de l'absence.

Il en va de même en cas d'activité partielle :

- en cas de fermeture totale de l'entreprise, la période d'essai est suspendue et recommencera à courir lors de la réouverture de l'entreprise ;
- en cas de réduction du temps de travail, la période d'essai n'est comptabilisée que pour les seuls jours travaillés. Les jours chômés ne sont pas comptabilisés et prolongent d'autant la période d'essai.

Notez-le

Les jours fériés sont pris en compte dans le décompte de la période d'essai et n'ont pas pour effet de repousser la date de fin de cette période.

La mise en œuvre de l'activité partielle

Quand le comité social et économique (CSE) doit-il être consulté ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur qui souhaite placer ses salariés en activité partielle a l'obligation de procéder à la consultation du comité social et économique (CSE), préalablement à la demande d'autorisation administrative.

Cette chronologie étant difficile à respecter dans le contexte actuel, une consultation du CSE a posteriori est désormais possible.

L'employeur devra alors préciser, lors de la demande d'autorisation à la DIRECCTE, la date à laquelle la consultation est envisagée. Il devra ensuite transmettre l'avis du CSE dans un délai de 2 mois maximum à compter de la date de la demande d'activité partielle.

En l'absence de représentants du personnel, l'employeur doit informer les salariés du projet de recours à l'activité partielle.

Comment s'organise la consultation du comité social et économique (CSE) ?

En général, la consultation du CSE a lieu dans le cadre d'une réunion exceptionnelle.

Le CSE doit rendre un avis sur le projet de mise en place de l'activité partielle, et notamment sur :

- les motifs du recours ;
- les catégories professionnelles et les activités visées ;
- le niveau et les moyens de mise en œuvre de la réduction des horaires de travail ;
- les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'entreprise.

Notez-le

L'avis du CSE sur le recours à l'activité partielle constitue un élément d'appréciation mais ne lie en aucun cas l'Administration à sa décision d'acceptation ou de refus d'accorder le bénéfice de l'activité partielle à l'établissement.

Une entreprise qui n'a pas organisé les élections professionnelles alors qu'elle y était tenue peut-elle bénéficier de l'activité partielle ?

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur doit recueillir l'avis du comité social et économique (CSE) pour mettre en œuvre le dispositif d'activité partielle.

Notez-le

Pour rappel, la mise en place d'un CSE est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2020 pour les entreprises de 11 salariés et plus.

Certaines entreprises, bien que assujetties à l'obligation de mettre en place un CSE, n'ont pas encore engagé de processus électoral.

L'ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020 autorise de manière exceptionnelle ces entreprises à bénéficier du dispositif de l'activité partielle, sous réserve qu'elles s'engagent à organiser des élections professionnelles dans les délais prévus par l'ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020.

Quand l'employeur doit-il effectuer la demande d'activité partielle ?

Pour bénéficier du dispositif de l'activité partielle, l'employeur doit effectuer une demande d'autorisation de mise en activité partielle auprès de la DIRECCTE du département où est implanté son établissement.

En principe, l'employeur doit effectuer la demande d'activité partielle et attendre l'autorisation de l'administration avant de mettre en œuvre ce dispositif.

Par dérogation, dans le contexte actuel, l'employeur peut placer ses salariés en activité partielle et effectuer la demande d'autorisation a posteriori, dans un délai de 30 jours à compter de la date de mise en place de l'activité partielle dans l'entreprise.

L'autorisation administrative permet donc une indemnisation rétroactive de l'employeur, dans la limite de 30 jours.

Quelles informations doit fournir l'employeur lors de la demande d'activité partielle ?

La demande d'autorisation de mise en activité partielle s'effectue en ligne, sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>. L'employeur doit dans un premier temps créer un compte, puis déposer sa demande d'autorisation, en indiquant :

- les informations relatives à l'entreprise (effectif, SIRET, etc.) ;
- les motifs justifiant le recours à l'activité partielle : l'employeur doit cocher le motif « Autres circonstances exceptionnelles », puis indiquer le sous-motif « coronavirus » ;
- la motivation de la demande : il s'agit d'indiquer le plus précisément possible les effets de l'épidémie de covid-19 sur l'activité de l'entreprise ;
- la période prévisionnelle d'activité partielle, qui peut aller jusqu'à 12 mois ;
- le nombre de salariés concernés.

La demande doit être accompagnée de tout document permettant d'attester de la nature et de l'ampleur des difficultés de l'entreprise, et, le cas échéant, de l'avis préalable du CSE.

Notez-le

Si le CSE est consulté a posteriori, l'employeur devra préciser la date à laquelle la consultation est envisagée, puis transmettre l'avis du CSE dans un délai de 2 mois maximum à compter de la date de la demande d'activité partielle.

Après avoir procédé à la demande d'autorisation de mise en activité partielle, l'employeur reçoit un récépissé électronique de dépôt par e-mail.

Notez-le

Jusqu'au 31 décembre 2020, si la demande d'autorisation préalable d'activité partielle porte, pour le même motif et la même période, sur au moins 50 établissements, l'employeur peut adresser une demande unique pour l'ensemble des établissements au préfet du département de l'un des établissements concernés.

Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement en activité partielle des salariés est confié au préfet de département où est implanté chacun des établissements concernés.

Sous quel délai répond l'administration suite à une demande d'activité partielle ?

Suite à une demande d'autorisation de mise en activité partielle, les services de la DIRECCTE procèdent aux vérifications nécessaires au vu des éléments déposés par l'employeur sur le site.

La décision d'acceptation ou de refus est ensuite transmise par messagerie électronique à l'employeur ainsi qu'à l'Agence de services et de paiement (ASP).

En principe, la DIRECCTE dispose d'un délai de 15 jours pour transmettre sa décision. Par dérogation, jusqu'au 31 décembre 2020, ce délai est réduit à 48 heures.

Notez-le

L'absence de réponse à l'issue du délai de 48 heures vaut acceptation tacite de la demande.

En cas de décision favorable, l'employeur peut effectuer une demande de versement de l'allocation d'activité partielle auprès de l'Agence de services et de paiement (ASP).

En cas de refus, l'administration doit motiver sa décision, et préciser à l'entreprise la raison pour laquelle elle ne peut pas prétendre au dispositif d'indemnisation au titre de l'activité partielle.

Quelle que soit la décision rendue, l'employeur doit en informer le comité social et économique.

Quel est le montant de l'allocation versée par l'Etat à l'employeur ?

Depuis le 1er juin 2020, le montant de l'allocation d'activité partielle est passé de 70 % à 60 % de la rémunération antérieure brute des salariés. Ce taux horaire est applicable jusqu'au 1er septembre 2020. Les limites suivantes restent en vigueur :

- plancher de 8,03 euros par heure (non applicable aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) ;
- plafond 31,98 euros par heure (70 % de 4,5 fois le SMIC).

Notez-le

Par dérogation, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est maintenu à 70 % de la rémunération brute pour certains secteurs d'activité. Le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 établit la liste de ces secteurs.

En principe, l'allocation d'activité partielle est attribuée dans la limite de 1000 heures par an et par salarié. Par dérogation, jusqu'au 31 décembre 2020, elle peut être attribuée dans la limite de 1607 heures par an et par salarié.

Notez-le

La part complémentaire éventuellement versée par l'employeur au-delà de 70% de la rémunération brute des salariés ne sera pas prise en charge.

Quels sont les secteurs pour lesquels le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est maintenu à 70 % de la rémunération brute ?

L'ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 prévoit le maintien du taux horaire de l'allocation d'activité partielle à 70 % de la rémunération brute dans 3 situations différentes :

1. Les entreprises des secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'événementiel

Ces secteurs sont particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières du covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public. Le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 fixe la liste des activités concernées qui sont :

Téléphériques et remontées mécaniques
Hôtels et hébergement similaire
Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée
Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs
Restauration traditionnelle
Cafétérias et autres libres-services
Restauration de type rapide
Services de restauration collective sous contrat, de cantines et restaurants d'entreprise
Services des traiteurs
Débits de boissons
Projection de films cinématographiques et autres industries techniques du cinéma et de l'image animée
Location et location-bail d'articles de loisirs et de sport
Activités des agences de voyage
Activités des voyagistes
Autres services de réservation et activités connexes
Organisation de foires, événements publics ou privés, salons ou séminaires professionnels, congrès
Agences de mannequins
Entreprises de détaxe et bureaux de change (changeurs manuels)
Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs
Arts du spectacle vivant
Activités de soutien au spectacle vivant
Création artistique relevant des arts plastiques
Gestion de salles de spectacles et production de spectacles
Gestion des musées
Guides conférenciers
Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires
Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles
Gestion d'installations sportives
Activités de clubs de sports
Activité des centres de culture physique
Autres activités liées au sport
Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes
Autres activités récréatives et de loisirs
Entretien corporel
Trains et chemins de fer touristiques
Transport transmanche
Transport aérien de passagers
Transport de passagers sur les fleuves, les canaux, les lacs, location de bateaux de plaisance
Cars et bus touristiques
Balades touristiques en mer
Production de films et de programmes pour la télévision
Production de films institutionnels et publicitaires
Production de films pour le cinéma
Activités photographiques
Enseignement culturel

2. Les entreprises des secteurs dont l'activité dépend de celles des secteurs précédents et qui subissent une très forte baisse de chiffre d'affaires

Pour bénéficier du taux majoré de l'allocation d'activité partielle, les entreprises doivent avoir subi une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020. Cette diminution est appréciée :

- soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au cours de la même période de l'année précédente ;
- soit, si l'employeur le souhaite, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur 2 mois.



Notez-le

Pour les employeurs des structures créées après le 15 mars 2019, la diminution du chiffre d'affaires est appréciée par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen sur la période comprise entre la date de création de la structure et le 15 mars 2020 ramené sur 2 mois.

Le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 fixe la liste les activités concernées qui sont :

Culture de plantes à boissons
Culture de la vigne
Pêche en mer
Pêche en eau douce
Aquaculture en mer
Aquaculture en eau douce
Production de boissons alcooliques distillées
Fabrication de vins effervescents
Vinification
Fabrication de cidre et de vins de fruits
Production d'autres boissons fermentées non distillées
Fabrication de bière
Production de fromages sous appellation d'origine protégée ou indication géographique protégée
Fabrication de malt
Centrales d'achat alimentaires
Autres intermédiaires du commerce en denrées et boissons
Commerce de gros de fruits et légumes
Herboristerie/horticulture/commerce de gros de fleurs et plans
Commerce de gros de produits laitiers, oeufs, huiles et matières grasses comestibles
Commerce de gros de boissons
Mareyage et commerce de gros de poisson, coquillage, crustacés
Commerce de gros alimentaire spécialisé divers
Commerce de gros de produits surgelés
Commerce de gros alimentaire
Commerce de gros non spécialisé
Commerce de gros textiles
Intermédiaires spécialisés commerce d'autres produits spécifiques
Commerce de gros d'habillement et de chaussures
Commerce de gros d'autres biens domestiques
Commerce de gros de vaisselle, verrerie et produits d'entretien
Commerce de gros de fournitures et équipements divers pour le commerce et les services
Blanchisserie-teinturerie de gros
Stations-services
Enregistrement sonore et édition musicale
Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision
Distribution de films cinématographiques
Editeurs de livres
Prestation/location de chapiteaux, tentes, structures, sonorisation, photographie, lumière et pyrotechnie
Services auxiliaires des transports aériens
Transports de voyageurs par taxis et véhicules de tourisme avec chauffeur
Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers

3. Les entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19, à l'exclusion des fermetures volontaires

La majoration du taux horaire peut également s'appliquer aux employeurs dont l'activité principale relève d'un secteur qui implique l'accueil du public et qui est interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de Covid-19 en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative.

Quel est le montant de l'indemnisation versée par l'employeur aux salariés ?



L'employeur doit verser aux salariés placés en activité partielle une indemnisation horaire égale à 70% de leur salaire brut, ce qui correspond à environ 84% du salaire net.

Notez-le

L'indemnité d'activité partielle n'est versée que pour les heures chômées. Les heures travaillées sont rémunérées normalement par l'employeur.

Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à 8,03 euros par heure. Par exception, ce plancher horaire de 8,03 euros ne s'applique pas aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Ce montant horaire est multiplié par le nombre d'heures chômées, dans la limite de 35 heures par semaine, sauf si la durée du travail applicable au salarié est inférieure à 35 heures.

Par exception, les heures de travail au-delà de la durée légale ou collective de travail sont éligibles à l'activité partielle lorsqu'elles sont prévues :

- par une convention individuelle de forfait en heure conclue avant le 24 avril 2020 ;
- par une convention ou un accord collectif conclu avant le 24 avril 2020.

En l'absence d'accord écrit, ces heures structurelles ne sont pas prises en charge.

Notez-le

Les indemnités versées aux salariés constituent un revenu de remplacement. Elles sont exonérées des cotisations de sécurité sociale, mais restent assujetties à la CSG et à la CRDS.

Quel est le montant de l'indemnité d'activité partielle pour les apprentis et salariés en contrat de professionnalisation ?

Un salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation peut, comme tout salarié, être placé en activité partielle. Il perçoit une indemnité d'activité partielle pour les heures chômées, dont le montant dépend de sa rémunération antérieure :

- rémunération antérieure inférieure au SMIC : indemnité égale à sa rémunération antérieure (pourcentage du smic applicable en vertu des dispositions légales ou conventionnelles) ;
- rémunération antérieure supérieure ou égale au SMIC : indemnité égale à 70% de la rémunération brute antérieure, sans pouvoir être inférieure à 8,03 euros par heure.

Notez-le

La dénomination Le salarié est placé en activité partielle pour toutes les périodes habituellement passées en entreprise et en formation, peu importe que la formation se poursuive ou non pendant le confinement.

Quel est le montant de l'indemnité d'activité partielle pour les salariés ayant une convention de forfait ?

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, le nombre d'heures prises en compte pour déterminer l'indemnité d'activité partielle doit être obtenu en convertissant les jours et demi-journées de travail en heures de la manière suivante :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Notez-le

Les jours de congés payés, les jours de repos et les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés doivent être convertis en heures selon les mêmes modalités. Les heures issues de cette conversion sont ensuite déduites du nombre d'heures non travaillées.

L'employeur peut-il indemniser les salariés au-delà de 70 % de leur salaire brut ?

L'employeur a l'obligation légale d'indemniser les salariés en activité partielle à hauteur de 70 % du salaire brut. Il a cependant la possibilité de majorer l'indemnité d'activité partielle versée à ses salariés, au-delà de 70 % de leur salaire brut.

Attention : ce taux d'indemnisation plus favorable peut être prévu par un accord ou une convention collective applicable à l'entreprise : dans ce cas, l'employeur doit l'appliquer.

Ce complément d'indemnité n'est pas pris en charge par l'allocation d'activité partielle versée par l'Etat, mais reste exonéré de cotisations sociales dans la limite de 35 heures par semaine.

Notez-le

À compter du 1er mai 2020, si la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et du complément employeur dépassent 3,15 fois le SMIC horaire (31,97 euros), la part de l'indemnité employeur versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales.

Comment l'employeur peut-il effectuer une demande d'indemnisation auprès de l'Etat ?

En cas de décision d'acceptation expresse ou tacite de la DIRECCTE sur la mise en activité partielle, l'employeur peut procéder à une demande d'indemnisation auprès de l'Agence de services et de paiement (ASP).

Comme la demande d'autorisation, la demande d'indemnisation doit être effectuée par voie dématérialisée sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>.

Cette demande doit être accompagnée :

- des informations relatives à l'identité de l'employeur ;
- de la liste nominative de chacun des salariés concernés ;
- du nombre d'heures chômées par salarié.

Notez-le

La plateforme calcule automatiquement les heures à indemniser en fonction du mode d'aménagement du temps de travail de chaque salarié et des heures travaillées déclarées.

Quel est le sort d'un jour férié en cas d'activité partielle ?

En cas de jour férié intervenant pendant une période d'activité partielle, il faut distinguer selon que le jour férié est chômé ou non pour définir l'incidence de l'activité partielle sur l'indemnisation.

Si un jour férié non chômé (habituellement travaillé) tombe pendant la période d'activité partielle, il fait l'objet d'une indemnisation au titre de l'activité partielle.

En revanche, si un jour férié chômé (habituellement non travaillé) tombe pendant la période d'activité partielle, il ne peut pas faire l'objet d'une indemnisation au titre de l'activité partielle. L'employeur doit payer intégralement cette journée.

11

L'activité partielle ouvre-t-elle des droits à congés payés ?

Pour l'acquisition des droits à congés payés, les périodes d'activité partielle sont assimilées à du temps de travail effectif, y compris dans le cadre de la situation exceptionnelle liée à l'épidémie de coronavirus.

L'employeur peut-il imposer la prise de congés payés pendant la période d'activité partielle ?

L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 permet à l'employeur de conclure un accord d'entreprise ou de s'appuyer sur un accord de branche pour imposer la prise de congés payés ou modifier les dates de congés payés déjà validées, sans avoir à respecter les dispositions légales et les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise (accord d'entreprise, convention collective).

Cette possibilité d'imposer la prise de congés payés est limitée à 6 jours ouvrables par salariés, soit une semaine de congés payés, jusqu'au 31 décembre 2020.

Le délai de prévenance est déterminé par accord, et ne peut pas être inférieur à 1 jour franc.

Notez-le

L'employeur peut imposer la prise de jours de congés payés y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ces congés ont normalement vocation à être pris. Par exemple, si la période de prise des congés est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre, l'employeur peut imposer la prise de congés avant le 1^{er} mai.

Concernant les jours de réduction du temps de travail (RTT), les jours de repos (forfait jour) et jours affectés sur le compte épargne-temps du salarié : l'employeur peut les imposer ou les modifier par décision unilatérale, dans la limite de 10 jours, en respectant un délai de prévenance de 1 jour franc, jusqu'au 31 décembre 2020.

Notez-le

L'accord conclu en application de cette ordonnance peut également prévoir la possibilité de fractionner les congés payés sans recueillir l'accord des salariés, et la possibilité de suspendre le droit à congé simultané pour les conjoints ou partenaires de Pacs travaillant dans la même entreprise.

L'activité partielle est-elle compatible avec le télétravail ?

L'activité partielle permet à l'employeur dont l'entreprise rencontre des difficultés en raison de circonstances exceptionnelles de réduire ou de suspendre temporairement son activité, tout en maintenant ses salariés dans l'emploi.

Le ministère du travail rappelle que ce dispositif n'est pas compatible avec le télétravail. Le fait pour un salarié de travailler pour l'entreprise pendant une période d'activité partielle constitue une fraude assimilée à du travail illégal.

12

Les sanctions encourues sont les suivantes :

- 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 professionnelle ;
- 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.

Sous quelles conditions un salarié vulnérable peut-il être placé en activité partielle ?

Depuis le 1^{er} mai 2020, les salariés vulnérables face au Covid-19 peuvent être placés en activité partielle lorsque la mise en place du télétravail n'est pas envisageable.

Les salariés vulnérables sont les salariés qui présentent un risque de développer une forme grave d'infection au virus Covid-19, selon des critères définis par voie réglementaire.

Notez-le

Les salariés qui partagent leur domicile avec une personne vulnérable peuvent également bénéficier de l'activité partielle.

Pour bénéficier de l'activité partielle, le salarié vulnérable ou partageant son domicile avec une personne vulnérable doit présenter un certificat d'isolement établi par la CPAM, le médecin de ville ou le médecin du travail.

Dans ce cas, le placement en activité partielle est de droit et l'employeur ne peut le refuser.

Sous quelles conditions un salarié peut-il être placé en activité partielle pour garde d'enfant ?

Depuis le 1^{er} mai 2020, les salariés devant garder leurs enfants peuvent être placés en activité partielle lorsque la mise en place du télétravail n'est pas envisageable.

Cette mesure concerne les salariés parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Pour bénéficier de l'activité partielle en cas de garde d'enfant, le salarié doit présenter, depuis le 2 juin 2020, une attestation de l'établissement scolaire indiquant que l'enfant ne peut pas être accueilli ou, le cas échéant, les jours pendant lesquels l'enfant ne peut être accueilli.

Dans ce cas, le placement en activité partielle est de droit pour le salarié, et l'employeur ne peut pas le refuser.

Pour aller plus loin, nous vous invitons à consulter :

- **La fiche dédiée de notre documentation « Gérer le personnel » : [L'activité partielle](#)**
- **La procédure interactive Lumio, pour passer à l'action : [Mettre en place l'activité partielle](#)**