

**ETES-VOUS ELIGIBLES A L'ACTIVITE PARTIELLE ?  
COMMENT LA METTRE EN PLACE**

Dans le cadre de la gestion de la crise épidémique coronavirus - COVID-19 la question se pose de **prendre (ou pas) la décision d'avoir recours à l'activité partielle** pour les salariés

**QU'EST-CE QUE L'ACTIVITE PARTIELLE ?**

L'activité partielle s'adresse 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.

Les demandes d'activité partielle sont formulées par les employeurs si la baisse d'activité est occasionnée par l'un des motifs visés à l'article R. 5122-1 du Code du travail, parmi lesquels celui des circonstances de caractère exceptionnel, qui trouve à s'appliquer dans la présente crise.

Si c'est votre cas, vous pouvez prétendre au bénéfice du dispositif d'activité.

Cette solution vous permettra d'éviter des licenciements économiques et de préserver les compétences des salariés pour vous aider à rebondir lorsque votre activité reprendra.

**EN QUOI CONSISTE LE DISPOSITIF EXCEPTIONNEL D'ACTIVITE PARTIELLE ?**

L'allocation d'activité partielle versée par l'État à l'entreprise, cofinancée par l'État et l'Unédic, n'est plus forfaitaire mais **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.

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.

**DANS QUEL CAS PUIS-JE BENEFCIER DU DISPOSITIF EXCEPTIONNEL D'ACTIVITE PARTIELLE POUR MES EMPLOYES ?**

Vous pouvez solliciter une allocation d'activité partielle pour un ou plusieurs employés dans l'impossibilité de travailler, si vous êtes dans l'un des cas suivants :

- vous êtes concernés par les arrêtés prévoyant une fermeture de votre entreprise ;
- vous êtes confrontés à une baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement ;
- il vous est impossible de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble de vos salariés.

**COMMENT METTRE EN PLACE LE DISPOSITIF ?**

Afin de limiter les conséquences d'une baisse d'activité liée à l'épidémie de COVID-19, le Gouvernement a redimensionné le dispositif d'activité partielle un **décret a réformé, le dispositif actuel** : le nouveau décret prévoit une réduction des délais d'instruction et une procédure simplifiée.

- vous avez désormais jusqu'à **30 jours à compter du jour où vous avez placé vos salariés en activité partielle, pour déposer votre demande en ligne, avec effet rétroactif.**

*ex. : si vous avez placé vos salariés en activité partielle le 20 mars 2020, vous avez jusqu'au 20 avril 2020 pour effectuer votre demande.*

- la DIRECCTE vous répond sous 48 h. **L'absence de réponse sous 48 h vaut décision d'accord.**
- L'avis rendu par le **comité social et économique (CSE)**, qui doit en principe intervenir préalablement au recours à l'activité partielle, **pourra intervenir après le placement des salariés en activité partielle** et être adressé dans un **délai de 2 mois** à compter de la demande d'activité partielle.
- L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour **une durée maximum de 12 mois (au lieu de 6 mois).**

*ex. : Si vous sollicitez l'activité partielle le 15 juin 2020, l'autorisation peut vous être accordée jusqu'au 15 juin 2021.*

### **COMMENT DECLARER MON ENTREPRISE EN ACTIVITE PARTIELLE ?**

Dans un délai de 30 jours à compter de la mise en activité partielle des salariés, vous devez **effectuer une demande d'autorisation** d'activité partielle sur le site :

[activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/](https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/)

Cette demande doit préciser :

- le motif de recours = circonstances exceptionnelles + coronavirus ;
- les circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de la demande ;
- la période prévisible de sous-emploi, qui peut s'étendre jusqu'au 30 juin 2020 dès la première demande ;
- le nombre de salariés concernés ;
- le nombre d'heures chômées prévisionnelles.

Après réception du dossier et instruction, la DIRECCTE vous notifie sa décision, **par courriel, sous 48 h**. Cette décision ouvre le droit à l'application du régime légal de l'activité partielle.

**L'absence de réponse sous 48 h vaut décision d'accord.**

**A l'échéance habituelle de la paie**, vous versez aux salariés une indemnité égale à 70 % de leur rémunération brute. **Attention** : l'indemnité horaire ne peut être inférieure au Smic net horaire.

**Vous adressez votre demande d'indemnisation** sur le site [activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/](https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/)

Cette demande renseigne, pour chaque salarié, les heures hebdomadaires réellement travaillées (ou assimilées, telles que les congés, les arrêts maladie pour motif de coronavirus, etc.) et les heures hebdomadaires réellement chômées.

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

### **MES SALAIRES SERONT-ILS INDEMNISÉS A 100 % ?**

L'indemnité due au salarié couvre au minimum **70 % de sa rémunération antérieure brute** (telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés) quel que soit l'effectif de l'entreprise, **soit environ 84 % du salaire net**. Cette allocation sera au moins égale au SMIC (8,03 €) et sera plafonnée à 70 % de 4,5 SMIC. Elle ne saurait toutefois être supérieure à l'indemnité versée par l'employeur au salarié.

Le reste à charge pour l'entreprise est donc nul pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 4,5 SMIC.

Ce plancher ne s'applique pas aux salariés suivants :

- les apprentis ;
- les salariés en contrat de professionnalisation.

Pour ces salariés, le montant de l'allocation versée à l'employeur correspond au montant de l'indemnité horaire perçue par le salarié.

Rien ne vous empêche d'indemniser vos salariés au-delà de 70 % du salaire brut si vous le pouvez ou/ le souhaitez ou **si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit**. Attention toutefois, cette part additionnelle n'est pas prise en charge par la puissance publique

[\(simulateur de calcul sur le site du ministère du Travail : www.simulateurap.emploi.gouv.fr/\)](https://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/)