

**FAQ  
CORONAVIRUS/ACTIVITE PARTIELLE**

➤ **Doit-on parler de chômage partiel ou d'activité partielle ?**

La notion de « chômage partiel » est l'ancien nom du dispositif qui a été réformé par la loi du 14 juin 2013 et renommé à l'occasion sous la terme d'« activité partielle » .

Il est donc plus juste de parler aujourd'hui d'activité partielle, même si le terme de chômage partiel reste encore largement utilisé.

➤ **Pour quels motifs un employeur peut-il recourir à l'activité partielle ?**

Au terme de l'article R5122-1 du code du travail, l'employeur peut placer ses salariés en activité partielle en cas de réduction ou 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.

L'épidémie du Covid-19 et les mesures sanitaires prises pour y faire face sont constitutives de circonstances dont le caractère exceptionnel permet de mettre en œuvre le dispositif d'activité partielle et le ministère du Travail invite les entreprises à y recourir largement.

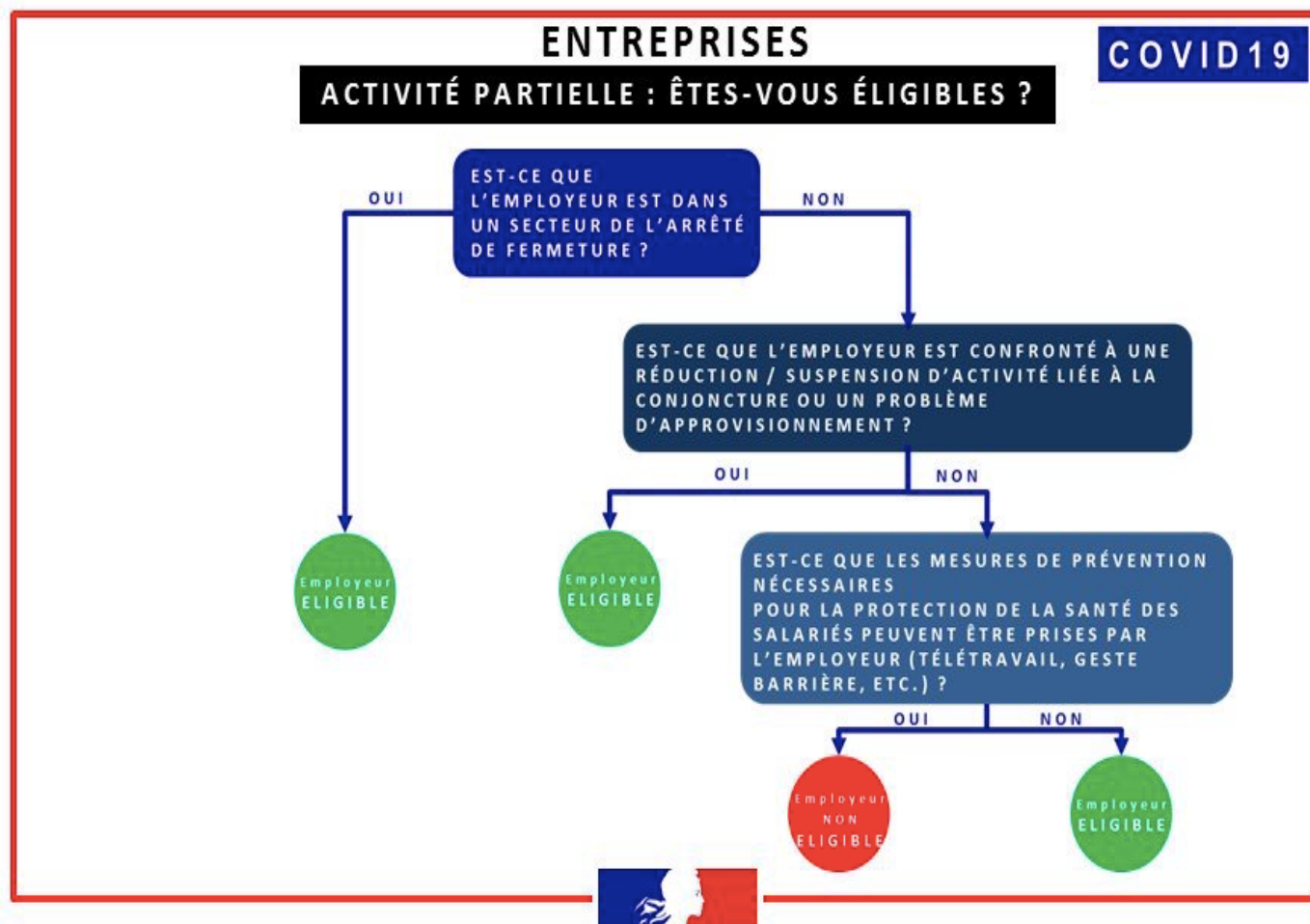
Néanmoins et en fonction du secteur d'activité de l'entreprise, il appartiendra à celle-ci de bien motiver sa demande et d'expliquer en quoi l'épidémie et les mesures sanitaires impactent négativement son activité économique.

La démonstration sera évidente pour les entreprises du spectacle vivant dont l'activité a cessé du fait d'une décision administrative mais devra être davantage motivée pour des entreprises subissant des dommages par ricochet.

Dans son Questions/Réponses, le ministère du Travail précise ainsi qu'il est possible de recourir à l'activité partielle notamment dans les cas suivants :

- Les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus ou placés en quarantaine rendant ainsi impossible la poursuite de l'activité ;
- Les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie ;
- Les transports en commun sont suspendus par décision administrative empêchant les salariés de se rendre sur leur lieu de travail ;
- L'épidémie entraîne une baisse d'activité entraînant des difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes, etc.

Un schéma explicatif publié par le ministère du Travail et reproduit ci-après permet également d'éclairer les entreprises :



➤ **Un salarié en CDDU peut-il être placé en activité partielle ?**

Aucune disposition législative ou réglementaire n'exclut les salariés en CDD et en CDDU du dispositif d'activité partielle.

Il est donc possible de recourir à l'activité partielle pour les salariés intermittents du spectacle engagés dans le cadre de CDDU, ce qui a été confirmé par le ministère de la Culture dans sa FAQ publiée le 27 mars. Il est également précisé qu'il n'y a pas besoin que le contrat ait une durée minimale pour pouvoir recourir au dispositif d'activité partielle.

Se pose néanmoins une difficulté pratique pour les artistes rémunérés au cachet, le dispositif d'activité partielle étant basé sur une référence horaire.

La Fesac a demandé au ministère du Travail de prévoir une équivalence pour la rémunération au cachet afin de permettre la pleine efficacité du dispositif pour ces salariés.

- **Est-il possible de mobiliser le dispositif d'activité partielle pour des contrats qui n'ont pas encore reçu de début d'exécution ou qui n'ont pas encore été signé mais pour lesquels il existe une promesse d'embauche ?**

Dans sa FAQ du 27 mars, le ministère de la Culture indique que dès lors qu'il y a signature d'un contrat de travail ou promesse d'embauche formalisée avant le 17 mars, date de début du confinement, l'employeur pourra solliciter le bénéfice du dispositif au titre des périodes contractuellement prévues.

Il est toutefois à noter que cette doctrine ne s'appliquera que pendant la crise sanitaire et uniquement pour les cas où la suspension de l'activité est liée au Covid-19.

- **Un gérant de société peut-il bénéficier de l'activité partielle ?**

Pour être indemnisé au titre de l'activité partielle, il faut être lié à l'entreprise par un contrat de travail, ce qui le plus souvent n'est pas le cas des gérants de société.

Dans certaines hypothèses, le gérant/mandataire social de l'entreprise peut néanmoins exercer une activité salariée au sein de l'entreprise et disposer d'un contrat de travail. Pour cela il ne doit pas être gérant majoritaire et il doit exercer au titre de son contrat de travail des fonctions techniques distinctes de celle qu'il exerce en tant que gérant. Ces fonctions salariales doivent être en outre rémunérées par le versement d'un salaire (fiche de paie). Dans une telle situation, il pourra être indemnisé au titre de l'activité partielle.

- **Tous les salariés de l'entreprise doivent-ils être placés en activité partielle ?**

L'activité partielle doit correspondre à une situation de réduction ou de cessation d'activité temporaire et collective mais cela ne signifie pas pour autant qu'elle doit concerner obligatoirement l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Ainsi elle peut ne concerner que les salariés d'une même unité de production, d'un service ou encore d'une équipe chargée de la réalisation d'un projet (circulaire DGEFP du 12 juillet 2013).

On peut donc tout à fait envisager qu'une entreprise décide de placer ses salariés intermittents du spectacle en activité partielle du fait de l'annulation des représentations d'un spectacle mais de conserver l'activité du personnel administratif (en le plaçant en télétravail si possible).

- **Le salarié peut-il refuser sa mise en activité partielle ?**

Le salarié ne peut refuser sa mise en activité partielle. Celle-ci entraîne une suspension de son contrat de travail mais n'en constitue pas une modification.

Il appartient cependant à l'employeur d'informer individuellement et par écrit chaque salarié de sa décision de recourir au chômage partiel.

Les salariés protégés doivent quant à eux donner leur accord écrit, 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.

➤ **Que perçoit le salarié pendant la période d'activité partielle ?**

Durant la période d'activité partielle, le salarié perçoit de son employeur une indemnité égale a minima à 70% de son salaire brut horaire (soit environ 84% du net). L'employeur qui le souhaite peut maintenir l'intégralité du salaire.

Par ailleurs, l'indemnité perçue par le salarié ne peut être inférieure au SMIC net. Enfin, les heures chômées ne sont indemnisables que dans la limite de la durée légale du travail à savoir 35 heures.

L'indemnité est exonérée de cotisations sociales salariales et patronales (dont forfait social) et de taxe sur les salaires. Elle est soumise à la CSG, la CRDS et l'impôt sur le revenu.

➤ **Quel est le montant de l'allocation perçue par l'employeur ?**

En contrepartie de l'indemnité d'activité partielle qu'il verse à son salarié, l'employeur a droit à une allocation d'activité partielle cofinancée par l'État et l'Unédic.

L'allocation est de 70% du salaire brut du salarié, dans la limite de 4,5 SMIC. La fraction d'indemnité d'activité partielle correspondant à la part de salaire supérieure à 4,5 SMIC est donc entièrement à la charge de l'employeur.

➤ **Comment mettre en place l'activité partielle ?**

En présence d'un CSE, il convient de le consulter. Son avis fera l'objet d'un procès-verbal qui devra figurer dans la demande transmise à la Direccte. L'employeur devra transmettre au CSE les informations suivantes : motif de recours à l'activité partielle, catégories professionnelles et activités concernées ; niveau et critères de mise en œuvre de la réduction des horaires.

Par dérogation, notamment dans les cas de circonstances exceptionnelles, l'avis du CSE peut être recueilli postérieurement à la demande d'autorisation d'activité partielle. L'employeur doit alors le transmettre à l'administration dans un délai de deux mois à compter de la demande.

La demande d'activité partielle se fait auprès de la Direccte et la procédure est dématérialisée. Ainsi, il convient de se connecter au site suivant :

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

En cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour déposer sa demande.

Jusqu'au 31 décembre 2020, le délai de réponse de l'administration, au terme duquel le silence vaut acceptation implicite de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle, est ramené à deux jours.

-----