

# ACTIVITÉ PARTIELLE : comment procéder en période de Covid19 ?

Voici comment fonctionne l'activité partielle (appelée aussi « chômage partiel » ou « chômage technique »), à la laquelle vous pouvez recourir si l'activité de votre entreprise est impactée par le Covid19.

## 1. De quoi s'agit-il ?

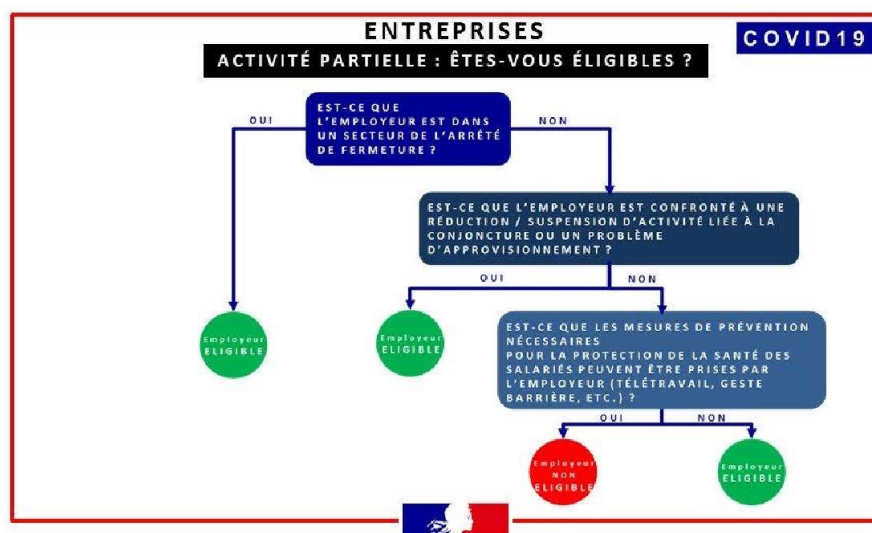
- L'activité partielle (Art. L. 5122-1 et R. 5122-1 et suivants du Code du Travail) permet d'éviter le recours aux licenciements économiques en cas de **difficulté de l'entreprise**.
- **Ce dispositif peut être sollicité par les entreprises dont l'activité est impactée par le Covid19.**
- L'employeur qui recourt à l'activité partielle peut décider :
  - soit, de **réduire l'horaire** de travail pratiqué dans l'entreprise pour **tout ou partie de ses salariés** ;
  - soit, de **fermer temporairement tout ou partie** de l'établissement.
- L'employeur doit **effectuer des démarches** auprès de la DIRECCTE et **motiver soigneusement sa demande**.

## 2. Quelles conséquences sur le contrat de travail ?

- Le contrat de travail des salariés en activité partielle **n'est pas rompu** mais **suspendu**. En conséquence, pendant les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent pas être sur leur lieu de travail, ni à disposition de leur employeur, ni se conformer à ses directives.
- Les salariés placés en « chômage partiel » vont percevoir une **indemnité d'activité partielle** versée par l'employeur. Cette indemnité doit correspondre **au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute** et peut être augmentée par l'employeur (voir point **10** ci-après) ;
- Pour accompagner le versement de cette indemnité, **l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire** cofinancée par l'Etat et l'UNEDIC (voir point **11** ci-après) ;

## 3. Quels sont les employeurs éligibles à l'activité partielle ?

- Il est clairement précisé que dès lors que le chef d'entreprise n'est pas en capacité de mettre en œuvre les mesures de prévention, nécessaires pour la protection de la santé de ses salariés, il est éligible au dispositif d'activité partielle.
- **Voici un schéma synthétisant les différents cas de figure :**



## 4. Quels motifs indiquer pour justifier le recours à l'activité partielle ?

En pratique, si vous êtes éligibles vous devrez motiver votre demande. Nous recommandons aux entreprises d'être le plus exhaustif possible dans les explications données. Ainsi, la demande des entreprises doit indiquer précisément les effets de l'épidémie Covid19 sur l'activité de l'entreprise.

A cet effet, il est primordial de bien compléter les demandes en tenant compte des éléments qui suivent :

- Dans le cadre « **autres circonstances exceptionnelles** » vous devez indiquer : CORONAVIRUS ou COVID 19
- Dans le cadre « **motifs** », vous devez indiquer au choix ou en totalité (selon les cas) :
  - que vous n'avez plus d'activité en raison de l'épidémie de Covid19 car vos clients refusent que vous interveniez sur les chantiers ([pensez à demander des attestations aux clients à télécharger sur \*\*capeb71.fr\*\*](#))
  - que vos **chantiers sont interrompus** par vos donneurs d'ordre habituels, par les promoteurs, à la demande des architectes...
  - que vos **marchés publics** sont interdits pour le moment et reportés...
  - que vous subissez une **baisse du chiffre d'affaires** ;
  - que vous avez des difficultés ou que vous ne pouvez plus **vous approvisionner auprès de vos négociés** qui sont fermés en raison du Covid19 (*conservez les mails qu'ils vous envoient à ce sujet*) ;
  - pour les chauffagistes, que **Grdf ne procède plus aux raccordements** ;
  - que vous êtes dans **l'impossibilité de mettre en place les mesures « barrières »** (promiscuité des locaux, contacts inévitables dans le cadre de l'activité professionnelle, indisponibilité des équipements de sécurité : gels, gants..., problématiques de déplacements) ;
  - que vous faites face à **l'absence massive des salariés** indispensables à l'activité (garde d'enfants, déscolarisés, personnes fragiles...);
  - que vous êtes dans **l'impossibilité matérielle de mettre en place le télétravail** ou que votre métier ne peut pas bénéficier des mesures de télétravail (manque de disponibilité du matériel informatique, infrastructure informatique non adaptée, difficultés de connexion de salariés) ;
  - Autres motifs à développer selon les cas...

### > Recommandations CAPEB :

En cas de contrôle a posteriori, nous vous invitons à **collecter tout éléments et justificatifs prouvant que vous avez dû recourir au chômage partiel** pour un ou plusieurs de vos salariés et notamment :

- Courriers, mails ou attestations de vos **clients particuliers, industriels, donneurs d'ordre** de ne pas intervenir sur un chantier; A cette fin, vous trouverez un [modèle d'attestation de report de travaux](#) à faire remplir et à conserver.
- Courriers, mails, newsletter ou attestations de vos **fournisseurs, négociés, partenaires** indiquant qu'ils sont fermés ou qu'ils ne vont pas vous livrer
- Vous pouvez aussi recueillir des preuves de : négociés fermés, déchetteries fermées, impossibilité de se procurer des équipements tel que gel, masques, refus des salariés de reprendre le travail, etc.

## 5. Comment effectuer une demande ?

La demande d'activité partielle s'effectue en ligne sur le site internet dédié selon la procédure suivante :

1. Vous devez **vous connecter** sur la plateforme dédiée : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr> et **créer votre compte** si vous n'en n'avez pas ;
2. Vous recevrez ensuite **vos codes d'accès** pour faire vos démarches dans votre espace personnel (**! en ce moment, en raison de l'encombrement de la plateforme, la réception des codes peut parfois prendre plusieurs jours**) ;
3. Vous faites ensuite votre demande **d'autorisation préalable** au Préfet (services de la DIRECCTE en pratique). N'oubliez surtout pas de préciser les motifs comme indiqué ci-dessus au point 4. **Le lien avec le Coronavirus devra être mis en avant** ;
4. Cette demande, qui est en principe préalable, peut dans le cadre des difficultés liées au Covid19 être **faite à posteriori et avec un délai de 30 jours**. Si la demande porte sur une période antérieure à 30 jours au moment de la demande, celle-ci devra être spécifiquement motivée ;
5. Le délai d'instruction de dossier et de l'autorisation administrative du recours à l'activité partielle qui est en principe de 15 jours calendaires, **a été réduit à 48 heures** ;
6. Les services de l'État (Direccte) vous répondent sous 48 h. **L'absence de réponse sous 48 h vaut décision d'accord** ;
7. Une fois la demande autorisée, l'employeur **sollicite une indemnisation** au titre de **l'allocation d'activité partielle** sur le site [activitepartielle.emploi.gouv.fr](https://activitepartielle.emploi.gouv.fr). 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.

## **6. Pour quelle durée est-il conseillé de faire sa demande ?**

Du fait de l'absence de visibilité sur la durée de l'épidémie de Covid19, vous pouvez faire une première demande couvrant une période de **3 mois (jusqu'au 30 juin 2020)**. Cette demande est renouvelable mais dans ce cas, vous devrez souscrire des engagements spécifiques concernant les salariés concernant :

- le maintien dans l'emploi des salariés
- des actions spécifiques de formation
- des actions en matière de GPEC
- des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise

En cas de non-respect des engagements souscrits par l'établissement, l'administration pourra procéder au recouvrement de tout ou partie des sommes versées pour tout ou partie de la période couverte par l'autorisation.

## **7. Quid de la consultation préalable du CSE ?**

En principe, lorsqu'il existe dans l'entreprise (11 salariés et plus), **le CSE** (Comité Social et Economique) doit être consulté avant la mise en place de l'activité partielle et son avis doit être communiqué lors de la demande d'autorisation à l'administration. Compte tenu du contexte, l'avis rendu par le CSE pourra être adressé **dans un délai de 2 mois** à compter de la demande. **A défaut de CSE l'employeur engage seul les démarches.**

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

- Tous les salariés, qu'ils soient en CDD, en CDI (ce qui inclut donc les salariés en CDI de chantier), à temps complet, à temps partiel, y compris les apprentis peuvent être placés en activité partielle. Par contre, il n'est pas possible de placer en activité partielle les salariés qui seraient déjà indemnisés par la Sécurité sociale.
- Une fois l'autorisation obtenue, **le salarié ne peut pas refuser sa mise en activité partielle.**

## **9. Quelle sont les heures indemnisables ?**

> En principe, sont indemnisées par l'employeur au titre de l'activité partielle :

- **uniquement les heures "chômées" (ou perdues) sous la durée légale** (ou si elle est inférieure, la durée collective ou la durée contractuelle). **Les heures supplémentaires ou complémentaires "chômées"** (c'est-à-dire heures au-delà de la durée légale ou de la durée contractuelle) n'ont pas à être indemnisées par l'employeur. **Ainsi, si l'employeur indemnise les heures supplémentaires, il ne percevra pas, en tout état de cause, un remboursement par l'Etat ;**

**À noter** : si les salariés font 39h, les heures non travaillées au-delà des 35h sont chômées. Pour autant, l'employeur ne doit verser d'indemnité à ses salariés et ne peut pas percevoir d'aide de l'État pour les 4 heures dépassant la durée légale du travail.

- **dans la limite d'un contingent de 1 000 heures par an par salarié ;**  
Toutefois, l'article R. 5122-6 du Code du trav. permet de dépasser cette limite «dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision conjointe des ministres chargés de l'emploi et du budget».

> Les heures chômées ayant donné lieu à activité partielle doivent être **mentionnées sur le bulletin de salaire**, tout comme les taux appliqués et les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

> **Détermination des heures chômées :**

Les heures chômées prises en compte correspondent à la **différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et la durée légale du travail** (ou la durée collective ou celle prévue au contrat de travail si elle est inférieure). Pour les salariés travaillant en forfait heures ou jours sur l'année, c'est la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement ou du service qui est prise en compte (dans la limite de 7 heures par jour ou 3h30 par demi-journée de fermeture).

> La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul des congés payés.

## 10. Quelle indemnisation va être versée au salarié ?

- Pour chaque heure chômée, l'employeur doit verser aux salariés une indemnité égale à **70% de sa rémunération brute horaire** (ils'agit de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés suivant la règle du maintien de salaire). **L'indemnité d'activité partielle n'étant pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale, les salariés bénéficient en réalité de 84% de leur salaire net environ.**
- L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la **CSG** au taux de 6,2 % et à la **CRDS** au taux de 0,50 %. Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (après application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

**À noter que** les retenues de CSG et de CRDS opérées sur l'indemnité d'activité partielle ne doivent pas avoir pour effet de réduire la rémunération à un montant inférieur au 1 539,42 €.

Ainsi, si après versement de l'indemnité d'activité partielle, la rémunération du salarié est inférieure au SMIC net mensuel, l'employeur devra lui verser une allocation complémentaire en plus afin que le salarié bénéficie au moins de ce montant (c'est ce que l'on appelle la rémunération mensuelle minimale qui est prévue par les articles L.3232-1 et suivants du code du travail pour les salariés à temps plein).

**Désormais, le bulletin de paie du salarié** placé en activité partielle devra porter les mentions suivantes :

- Le nombre d'heures chômées indemnisées au titre de l'activité partielle ;
- Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité ;
- Le montant de l'indemnité correspondante versée au salarié.

Ces trois données doivent permettre au salarié d'être mieux informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle le concernant et faciliter le contrôle et l'instruction des demandes d'indemnisation mené par les unités départementales.

**Attention : les employeurs ont 12 mois à compter de la publication de ce décret pour respecter cette obligation.**

## 11. Quelles allocations l'employeur perçoit-il ?

L'employeur verse les indemnités aux dates normales de paye. **Sous une douzaine de jours**, il reçoit ensuite un **remboursement, sous forme d'allocation forfaitaire d'activité partielle dont le montant est fixé comme suit :**

- L'allocation d'activité partielle versée par l'Etat à l'entreprise, quel que soit son effectif, est proportionnelle aux revenus des salariés placés en activité partielle, dans la limite de **4,5 SMIC** : l'allocation couvre **70%** de la rémunération brute avec un **minimum de 8,03 €** par heure et un maximum de 4,5 x smic horaire (soit 4,5 x 10,15 brut soit **45,67 €**).
- Les modalités de remboursement permettent de couvrir les dépenses de l'employeur à hauteur de 100% pour les rémunérations inférieures à 4,5 SMIC.
- Au-delà de ce plafond, l'employeur supporte la charge financière du différentiel.
- **Un simulateur à votre disposition :**  
Afin d'estimer le montant d'indemnisation qu'il peut escompter en cas de recours à l'activité partielle, l'employeur peut utiliser un simulateur en ligne de calcul de l'indemnisation d'activité partielle : <http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>

## 12. Un travailleur indépendant ou un mandataire social sans contrat de travail peut-il bénéficier du dispositif ?

En l'état actuel des textes, **seuls les salariés titulaires d'un contrat de travail** sont susceptibles de bénéficier de l'activité partielle. Les indépendants ne sont aujourd'hui pas éligibles au dispositif d'activité partielle. Ces derniers pourront bénéficier d'autres mesures annoncées par le Gouvernement (voir notre **Boite à Outils Covid19** sur : <https://www.capeb71.fr/19403-2/>)

## 13. L'employeur est-il obligé de solder les congés payés de ses salariés avant de les placer en activité partielle ?

**Non.** Si certaines DIRECCTE préconisent des mesures alternatives comme l'apurement des reliquats de congés payés, la prise de repos compensateurs de remplacement ou encore de RTT, **il n'existe aucune obligation** de mettre en œuvre ces mesures préalables. Ces préconisations sont d'ailleurs en pratique difficilement envisageables dans le respect des règles de prise de congés payés issues du code du travail et des CCN du Bâtiment.

**La CAPEB 71 préconise des discussions avec les salariés et en appellent au bon sens et à la responsabilité pour trouver les solutions les plus adéquates dans cette période difficile pour tous.**

## **14. Puis-je imposer la prise de congés aux salariés avant de les placer en activité partielle ?**

L'employeur peut déplacer des **congés déjà posés par le salarié** sur une autre période à venir pour couvrir la période de 15 jours, compte tenu des circonstances exceptionnelles en application de l'article L.3141-16 du code du travail.

Selon l'article 11 de la loi « d'urgence », une ordonnance pourra permettre à **un accord d'entreprise ou de branche** d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par les dispositions du Code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise.

La CAPEB va établir très prochainement, un modèle d'accord d'entreprise relatif à la prise de congés payés.

**Vous voulez en savoir plus : contactez votre CAPEB 71 au 0.85.90.97.70 ou rendez vous sur [www.capeb71.fr](http://www.capeb71.fr)**

**CAPEB 71 - 5, rue George Eastman – BP 10026 – 71 102 CHALON-SUR-SAÛNE Cedex**  
**Tél. : 03.85.90.97.70 – Fax : 03.85.90.97.79 – e.mail : [capeb71@capeb71.fr](mailto:capeb71@capeb71.fr) – [www.capeb71.fr](http://www.capeb71.fr)**

Informations complémentaires et démarches en ligne sur [www.capeb71.fr](http://www.capeb71.fr) / Boite à Outils Covid19 (cliquez sur l'image pour y accéder)

