

#COVID19

LE DISPOSITIF
D'ACTIVITÉ PARTIELLE

GUIDE
PRATIQUE



7 avril 2020



Professionnels de l'immobilier,
L'Unis est à vos côtés.

Pour plus d'informations, retrouvez notre FAQ.
www.unis-immo.fr



Unis
Les professionnels
de l'immobilier

Sommaire

1. QU'EST-CE QUE L'ACTIVITE PARTIELLE ?.....	4
2. CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACTIVITE PARTIELLE.....	4
2.1. MOTIFS JUSTIFIANT LE RECOURS A L'ACTIVITE PARTIELLE	4
2.2. SALARIES ELIGIBLES A L'ACTIVITE PARTIELLE	6
2.3. SALARIES ELIGIBLES DUREE ET NOMBRES D'HEURES POUVANT ETRE AFFECTEES A L'ACTIVITE PARTIELLE.....	7
3. L'IMPACT DE L'ACTIVITE PARTIELLE	8
4. PROCEDURE DE DEMANDE D'AUTORISATION D'ACTIVITE PARTIELLE	9
4.1. CONSULTATION DU CSE (COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE).....	9
4.2. SAISIE ET TRANSMISSION PAR L'EMPLOYEUR DE LA DEMANDE PREALABLE D'AUTORISATION D'ACTIVITE PARTIELLE ET DES EVENTUELLES PIECES COMPLEMENTAIRES	10
4.3. ACCUSE DE RECEPTION DE LA DEMANDE PREALABLE D'AUTORISATION D'ACTIVITE PARTIELLE PAR L'ADMINISTRATION	11
4.4. INSTRUCTION DE LA DEMANDE PREALABLE D'AUTORISATION D'ACTIVITE PARTIELLE	12
4.5. DECISION	12
4.6. INFORMATION A POSTERIORI DU CSE ET DES SALARIES.....	12
4.7. LA DEMANDE D'INDEMNISATION	13
5. SITUATION DU SALARIE PLACE EN ACTIVITE PARTIELLE.....	13
5.1. CONSEQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL	13
5.2. CAS DES SALARIES DONT LE CONTRAT DE TRAVAIL ETAIT DEJA SUSPENDU.....	14
5.3. CONGES PAYES, JOURS DE REPOS AU TITRE DU FORFAIT ANNUEL EN JOURS ET JRTT	15
6. INDEMNISATION DE L'ACTIVITE PARTIELLE	16
6.1. VERSEMENT AU SALARIE D'UNE INDEMNITE HORAIRE PAR LA SOCIETE...	16
6.2. ALLOCATION D'ACTIVITE PARTIELLE PERCUE PAR L'EMPLOYEUR	19
6.3. LE BULLETIN DE PAIE EN CAS D'ACTIVITE PARTIELLE	20
7. LES INDÉPENDANTS NON PRIS EN COMPTE DANS LE DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE.....	21
8. LIENS UTILES	21

NB : les éléments surlignés en jaune permettent d'identifier les nouveautés.

#COVID19 – LE DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE

Face à la propagation de l'épidémie de Covid-19 qui sévit actuellement en France, le gouvernement a notamment annoncé les mesures exceptionnelles suivantes : limitation des déplacements « au strict nécessaire », fermeture de certains établissements et télétravail obligatoire lorsque cela est possible.

Les conséquences résultant des mesures en vue de limiter la propagation du virus ont eu un impact direct sur l'économie du pays ainsi que sur ses entreprises dont, pour la plupart, l'activité a fortement baissé. Aussi, afin de limiter au maximum les effets de cette crise sanitaire le Gouvernement a entendu adapter à la situation actuelle le dispositif de l'activité partielle.

La présente note, qui vient en complément de notre [FAQ social – Covid-19](#), tient compte des dernières modifications législatives et réglementaires en la matière, a pour objectif de vous présenter d'un point de vue pratique le dispositif d'activité partielle afin de vous aider à déterminer si votre structure peut y recourir.



Unis-immo.fr 

#COVID19

À TOUTES VOS QUESTIONS...
TOUTES NOS RÉPONSES !

 Professionnels de l'immobilier,
L'Unis est à vos côtés.

Pour plus d'informations, retrouvez notre FAQ.
www.unis-immo.fr



Unis
Les professionnels
de l'immobilier

1. QU'EST-CE QUE L'ACTIVITE PARTIELLE ?

L'activité partielle permet à l'employeur de **diminuer le temps de travail** de ses salariés ou de **fermer temporairement son établissement** ou une partie de celui-ci afin de permettre de maintenir l'emploi et de compenser en partie la perte de rémunération subie par les salariés du fait des heures non travaillées.

Afin de maintenir une partie de la rémunération de ses salariés, l'employeur perçoit **une allocation d'activité partielle**.

Pour mettre en œuvre le dispositif d'activité partielle, il est nécessaire d'obtenir **l'autorisation de l'administration**.

2. CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACTIVITE PARTIELLE

2.1. MOTIFS JUSTIFIANT LE RECOURS A L'ACTIVITE PARTIELLE

L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque la société est contrainte **de réduire ou de suspendre collectivement et temporairement son activité pour l'un des motifs suivants** :

- **La conjoncture économique** ;
- Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- **Toute autre circonstance de caractère exceptionnel**¹.

Les précisions :

- La réduction de l'activité nécessite une **réduction de l'horaire de travail** pratiqué **en deçà** de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée prévue au contrat de travail.

Dans une telle hypothèse il est possible de placer les salariés en activité partielle dans une organisation du temps de travail à définir en interne dans le cadre par exemple de la mise en place d'un système de « roulement » par unité de production, atelier, services.

- La suspension de l'activité nécessite la **fermeture de l'entreprise, de l'établissement** ou d'une partie de celui-ci² ; il peut ainsi s'agir d'une unité de production, d'un service, d'un atelier ou encore d'une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

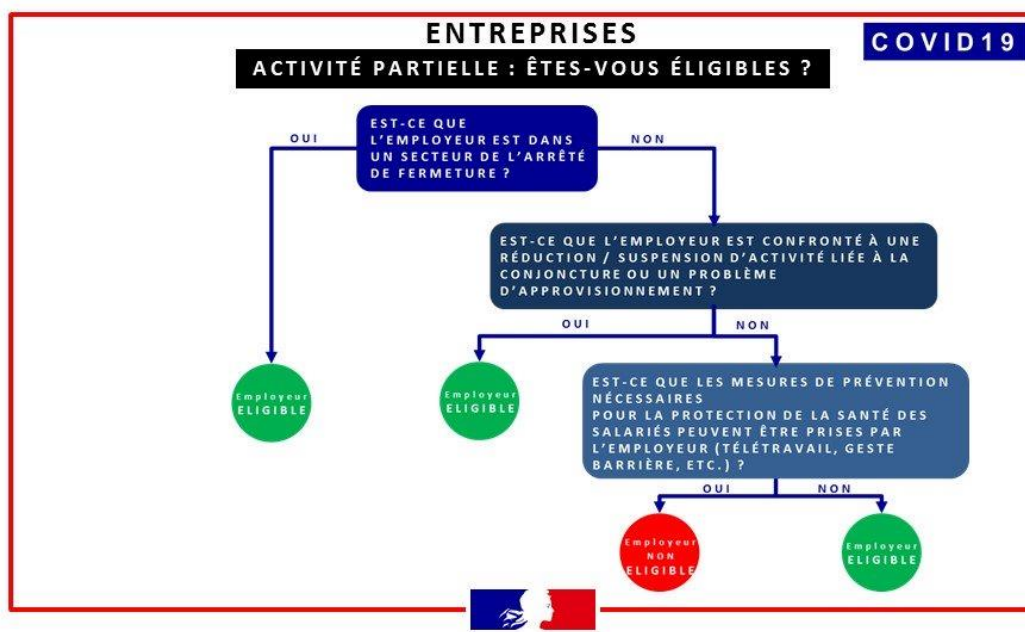
¹ Article R. 5122-1 du code du travail

² Article L. 5122-1 du code du travail

Dans quels cas une demande d'activité partielle peut être sollicitée en raison des effets du Covid-19 sur l'activité de l'entreprise ?

L'épidémie du Covid-19 n'exonère pas la société de justifier que sa demande résulte effectivement d'un des motifs énumérés ci-dessus. Ainsi, le dispositif d'activité partielle peut être sollicité dans les cas suivants :

- Si l'entreprise est concernée par l'**obligation de fermeture** prévue pour des activités limitativement énumérées par les arrêtés du 14, 15 et 23 mars 2020. Le secteur de l'immobilier n'est pas expressément visé par ces arrêtés. Les entreprises de ce secteur ne peuvent donc pas faire une demande d'activité partielle à ce titre ;
- Si l'entreprise est confrontée à **une baisse ou une cessation d'activité pouvant être démontrées**. Si l'entreprise peut poursuivre tout ou partie de son activité en télétravail, cela s'impose à elle ainsi qu'aux salariés. Et, en cas de maintien d'une activité qui ne peut pas être exercée dans le cadre du télétravail, celle-ci doit malgré tout être poursuivie dans l'entreprise sauf si celle-ci démontre qu'elle est dans l'impossibilité de respecter les mesures de distanciation ou les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés ;
- Si l'entreprise, même sans difficulté avérée, n'a ni une activité susceptible de s'exercer en télétravail **et** n'a ni la possibilité de respecter les mesures de distanciation et de prévention nécessaires.



2.2. SALAIRES ELIGIBLES A L'ACTIVITE PARTIELLE

Par principe, **tout salarié** possédant un contrat de travail de droit français, soumis aux dispositions du code du travail peut bénéficier du dispositif d'activité partielle, sans condition d'ancienneté (ce qui inclut les salariés en CDD, à temps partiel, les salariés ayant un contrat de professionnalisation ou d'alternance

Les précisions apportées par le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 et l'Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 :

- Les **salariés en forfait en jours** peuvent bénéficier du dispositif d'activité partiel tant en cas de réduction de l'horaire de travail pratiqué ou de fermeture de l'établissement ou d'une partie de celui-ci³. Pour ces salariés, nous sommes toujours en attente d'un décret concernant les modalités de calcul de leur indemnité d'activité partielle⁴ ;
- Pour les salariés qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail⁵, nous sommes également dans l'attente d'un décret qui viendrait définir précisément les salariés concernés par l'extension du champ d'application du dispositif d'activité partielle (a priori, notamment les VRP) ainsi que les modalités de calcul de l'indemnité pour ces salariés ;
- **Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation** reçoivent de l'employeur une indemnité horaire d'un montant égal au pourcentage du SMIC qui leur est applicable si leur rémunération antérieure était égale ou supérieure au SMIC. **Si leur rémunération antérieure était inférieure au SMIC, l'indemnité est égale à cette rémunération antérieure.**
-
- Le dispositif d'activité partielle s'impose aux salariés protégés, sans qu'il ne soit nécessaire de recueillir leur accord.

Les stagiaires liés par une convention de stage⁶ n'ayant pas la qualité de salariés, **ils ne sont pas concernés par l'activité partielle**. En pratique, ils suivront donc l'activité de leur service. Il pourrait être conseillé d'informer l'établissement d'enseignement, par écrit, de la période d'activité partielle.

Les mandataires sociaux ne sont pas davantage concernés en l'absence de contrat de travail.

³ Article R. 5122-8 du code du travail

⁴ Article 8 de l'Ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020

⁵ Article 8 de l'Ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020

⁶ Articles L. 124-1 et suivants du code de l'éducation

2.3. SALARIES ELIGIBLES DUREE ET NOMBRES D'HEURES POUVANT ETRE AFFECTEES A L'ACTIVITE PARTIELLE

Compte tenu de la crise du Covid-19, le Gouvernement a étendu la durée de la période prévisionnelle d'activité partielle à **12 mois maximum**⁷.

Compte tenu des circonstances et de l'impossibilité de déterminer avec précision la durée de cette crise sanitaire, il peut être judicieux d'éviter d'effectuer plusieurs demandes successives d'activité partielle de courte durée au profit d'une demande d'une durée plus conséquente. En effet, l'entreprise disposerait alors d'un droit de « tirage » sur le nombre d'heures demandées (et en tout état de cause justifiées : cf. ci-dessus), qu'elle pourrait adapter au fil de l'eau en fonction de l'évolution de son activité. Il faut dans ce cas bien informer le CSE et les salariés de l'évolution du régime qui leur est applicable.

De plus, il est possible pour l'employeur de **reprendre son activité avant la fin de l'échéance** transmise à l'administration. Il faudra seulement l'indiquer à la DIRECCTE qui interrompra la prise en charge de l'activité partielle.

Mais des demandes renouvelées sont aussi envisageables.

Certes, si l'employeur a déjà placé ses salariés en activité partielle au cours des 36 mois précédant la date de dépôt d'une nouvelle demande d'autorisation, des engagements spécifiques devraient en principe être pris (actions de formation des salariés, maintien dans l'emploi des salariés...). Mais en l'espèce, il faut espérer que de tels engagements ne seraient pas sollicités. De plus, il apparaît possible de tenter de soutenir qu'un renouvellement de demande ne constitue pas une nouvelle demande.

Les heures chômées ouvrent droit au versement de l'allocation dans le cadre de l'épidémie dans la limite de **1607 heures par an et par salarié jusqu'au 31 décembre 2020**⁸ (antérieurement, ce contingent annuel était fixé à 1 000 heures par an et par salarié).

⁷ Article R. 5122-9 du code du travail

⁸ Arrêté du 31 mars 2020 modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020 publié au JO du 3 avril 2020

3. L'IMPACT DE L'ACTIVITE PARTIELLE

L'activité partielle peut entraîner pour les salariés une cessation totale d'activité ou une réduction d'activité. Une solution peut être différente selon les activités ou au fil du temps en fonction de l'évolution des effets du confinement.

Exemples pratiques :

1. Un cabinet de syndic en charge de plusieurs copropriétés dont les assemblées générales sont reportées pourrait de ce fait se trouver en situation de réduction d'activité temporaire.

Dès lors que le cabinet conserve des missions de gestion financière et administrative des dites copropriétés, il ne s'agirait que d'une réduction d'activité afin d'assurer la continuité des missions pouvant être réalisées à distance tout en prenant en compte le report des assemblées générales.

2. Une agence immobilière qui voit ses missions de transaction ralentir mais qui peut continuer son activité de manière réduite (appels aux clients, mise en ligne d'annonces etc.) se trouve de ce fait en situation de réduction temporaire d'activité.

Dès lors que l'agence conserve certaines de ses missions, il ne s'agirait que d'une réduction d'activité afin d'assurer la continuité de celles pouvant être réalisées à distance ou dans le respect des règles de distanciation.

3. Une agence immobilière qui n'a plus aucune mission de transaction à assurer devrait, selon nous, solliciter une mise en activité partielle pour fermeture temporaire de l'établissement compte tenu du fait qu'elle n'ait plus en mesure d'assurer la totalité de son activité.

En revanche, pour une agence immobilière qui a des missions de gestion locative, en plus de celles de ses missions d'intermédiaire en vente de biens immobiliers, pourrait en raison de la cessation totale de l'activité d'intermédiaire en vente de biens, mettre en cessation d'activité toutes les personnes dédiées à cette activité. Si les personnes de l'agence font indifféremment de la gestion de biens et de la vente/location de biens, il conviendrait de réduire leur horaire de travail (bien que ce cas soit rare en pratique).

On notera que le prorata de la réduction d'activité pourrait être modifié au fil du temps en fonction de l'évolution de l'activité en raison de la pandémie.

4. PROCEDURE DE DEMANDE D'AUTORISATION D'ACTIVITE PARTIELLE

4.1. CONSULTATION DU CSE (COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE)

Par dérogation au principe de consultation préalable du CSE, en cas de recours au dispositif d'activité partielle **en raison de circonstances à caractère exceptionnel** résultant de l'épidémie de Covid-19, **l'avis du CSE peut être le cas échéant recueilli postérieurement à la demande d'autorisation**. Cet avis devra ensuite être transmis à la DIRECCTE compétente dans les deux mois suivants la date de demande d'autorisation d'activité partielle⁹.

Informations transmises au CSE :

- Le ou les motifs justifiant le recours à l'activité partielle (avec tout document justificatif éventuel) ;
- La période prévisible d'activité partielle ;
- Le nombre de salariés concernés et le nombre d'heures envisagées ;

Les précisions :

- Toute entreprise ayant mis en place le CSE doit le consulter¹⁰ ;
- Le Ministère du travail a précisé que la consultation du CSE ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés. Toutefois, cette annonce n'a pas fait l'objet d'un texte réglementaire. Nous conseillons donc de toujours consulter le CSE puisqu'il doit être informé et consulté sur la marche générale de l'entreprise.
- **Un avis défavorable** du CSE n'empêche pas l'entreprise de faire une demande d'activité partielle.

⁹ Article R. 5122-2 du code du travail

¹⁰ Avant la parution du décret n° 2020-325 du 25 mars 2020, un doute pouvait subsister quant au fait de savoir si une entreprise de moins de 50 salariés disposant d'une CSE à compétence réduites avait l'obligation de le consulter compte tenu de la référence à l'article L. 2312-16 du code du travail (consultations obligatoires pour les entreprises d'au moins 50 salariés). Avec la suppression de cette référence dans le décret, il convient dès lors de considérer que toute entreprise disposant d'un CSE doit le consulter.

Si l'entreprise
n'a pas de CSE?

L'employeur doit **informer ses salariés** de son projet de recours à l'activité partielle. Il précise la durée prévisionnelle envisagée ainsi que le nombre de salariés qui seraient concernés et le nombre d'heures.

Le Ministère du travail a précisé qu'en l'absence de CSE, **la demande d'activité partielle pouvait être autorisée à titre exceptionnel**. Les entreprises concernées devront toutefois **s'engager à organiser les élections professionnelles dès que possible dès lors qu'elles ont plus de 11 salariés**, c'est à dire dès la levée de la suspension des processus électoraux.

4.2.SAISIE ET TRANSMISSION PAR L'EMPLOYEUR DE LA DEMANDE PREALABLE D'AUTORISATION D'ACTIVITE PARTIELLE ET DES EVENTUELLES PIECES COMPLEMENTAIRES

Si la demande d'activité partielle est justifiée par des circonstances à caractère exceptionnel liées à l'épidémie, l'employeur dispose désormais d'un délai de 30 jours à compter de la mise en activité partielle de ses salariés pour adresser sa demande d'autorisation¹¹. Ainsi, pour que l'autorisation d'activité partielle délivrée par la DIRECCTE ait un effet rétroactif à l'égard des salariés mis en activité partielle, il convient que l'employeur adresse sa demande au plus tard 30 jours après le premier jour de mise en activité partielle de ses salariés. Attention à la saturation du site pour obtenir les codes d'accès : dans ce cas, il peut être utile d'envoyer un courriel à la DIRECCTE pour l'informer de la saisine infructueuse (pour avoir une preuve de la date de la demande). Une demande a posteriori expose par ailleurs l'entreprise à un risque de paiement des salaires si l'autorisation lui était refusée.

L'employeur remplit sa demande d'autorisation via l'extranet activité partielle :
<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

En cas de difficulté, il est possible de contacter l'assistance technique du portail Activité Partielle au numéro suivant : **0800 705 800**

La demande devra comprendre l'ensemble des éléments nécessaires à l'instruction à savoir :

- **Le ou les motifs** justifiant le recours à l'activité partielle (avec tous documents justificatifs éventuels : attention là aussi à la saturation possible du site). Pour ce faire, il faut cocher le motif « autres circonstances exceptionnelles », et mentionner en circonstances « **coronavirus** » en spécifiant **les raisons ayant conduits à l'arrêt ou à la réduction temporaire de son activité c'est-à-dire la nature et l'ampleur des difficultés** au moment de la demande (impossibilité de poursuivre les dossiers en cours ou d'en engager des nouveaux ; difficultés ou impossibilité d'accès chez les clients : notamment impossibilité d'assurer des visites immobilières dans le respect des gestes barrières et de distanciation

¹¹ Article R. 5122-3 du code du travail

- ou en cas de refus du vendeur, acquéreur, locataire ou bailleur ; absence ou réduction des demandes commerciales ; report des AG de copropriété...) ;
- **L'impact sur l'emploi** (arrêt complet pour l'ensemble du personnel, pour une partie des activités, etc.) ;
 - La période prévisible d'activité partielle. La date de début doit correspondre au premier jour d'arrêt d'activité des salariés ;
 - Le nombre de salariés concernés ;
 - Le nombre total d'heures chômées.

Nota : la DIRECCTE va vérifier la cohérence des informations fournies. Si le nombre d'heures semble fortement sur-estimé, elle pourra refuser la demande.

- Autres éléments à transmettre :

- La dénomination de l'entreprise et son SIRET ;
- L'avis du CSE s'il existe. Possibilité de l'adresser également dans les deux mois suivants la date de la demande ;
- RIB sur lequel les versements seront effectués ;

Si un accord d'entreprise sur l'activité partielle existe et précise des engagements, il sera joint à la demande.

Les pièces justificatives pourront être jointes au dossier électronique via l'espace documentaire de l'extranet (cf. supra).

Le cas de l'entreprise à établissements multiples :



Au regard des dispositions de l'article R. 5122-2 du code du travail, **une demande préalable d'autorisation d'activité partielle doit être effectuée par établissement disposant d'un numéro SIRET**, et ce même si cet établissement n'est pas un établissement distinct au sens de la représentation du personnel. Toutefois, d'ores et déjà, un même utilisateur peut sembler-il en pratique faire des demandes pour plusieurs établissements, dans la limite de 200 SIRET par compte et ce, sans qu'il ne soit nécessaire d'obtenir des codes pour chaque établissement.

Enfin, afin de faciliter les demandes des entreprises à établissements multiples, le Gouvernement a prévu d'adapter son site internet **courant avril** pour que le dépôt **d'une demande concerne plusieurs établissements**. Toutefois, dans l'attente de la mise à jour du site extranet sur ce point, les entreprises doivent continuer à faire une demande établissement par établissement.

4.3. ACCUSE DE RECEPTION DE LA DEMANDE PREALABLE D'AUTORISATION D'ACTIVITE PARTIELLE PAR L'ADMINISTRATION

Lorsque la demande est réputée complète, l'employeur recevra un accusé de réception électronique récapitulant l'ensemble des informations relatives à la demande ainsi que la date d'échéance du délai d'instruction.

4.4. INSTRUCTION DE LA DEMANDE PREALABLE D'AUTORISATION D'ACTIVITE PARTIELLE

Les services de l'Etat vérifient si le motif justifiant la demande d'activité partielle est conforme à l'un de ceux énumérés à l'article R. 5122-1 du code du travail.

Si l'employeur avait déjà mis ses salariés en activité partielle au cours des 36 derniers mois précédant la nouvelle demande :

Dans ce cas, l'employeur doit en principe prendre des engagements (actions de formation des salariés, maintien dans l'emploi des salariés...) qui sont définis en concertation avec les services de l'Etat. En l'espèce, il semblerait qu'ils puissent être réduits voire inexistantes.

Les éventuels engagements souscrits par l'employeur seront mentionnés dans la décision d'autorisation.

La vérification du respect des engagements relève de la compétence de l'administration.

4.5. DECISION

- Acceptation :

Dans le cadre de la période de crise sanitaire et ce, jusqu'au 31 décembre 2020, l'administration dispose d'un délai de **48 heures**, à compter de la date de la demande d'autorisation, pour donner sa décision.

Une réponse positive dans ce délai vaut acceptation expresse. La décision mentionne la période prévisionnelle accordée, le nombre total d'heures accordées, le nombre de salariés susceptibles d'être placés en activité partielle ainsi que les éventuels engagements.

L'absence de réponse dans ce délai de 2 jours vaut acceptation implicite de la demande. L'employeur pourra alors placer ses salariés en activité partielle dans les limites précisées dans le récapitulatif de sa demande.

- Refus :

Le refus fait l'objet d'une décision dématérialisée qui doit être motivée et indiquer les voies de recours.

L'Unis ne peut garantir l'acceptation des demandes d'activité partielle à ses adhérents. Toutefois il est possible de faire remonter les potentiels refus à l'adresse juridique@unis-immo.fr, la CPME ayant proposé d'intervenir en cas de problème.

4.6. INFORMATION A POSTERIORI DU CSE ET DES SALARIES

L'employeur **informe le CSE ainsi que les salariés** de la décision favorable ou défavorable de la mise en activité partielle.

4.7. LA DEMANDE D'INDEMNISATION

La saisie en ligne d'une demande d'indemnisation mensuelle est obligatoire afin d'obtenir l'allocation d'activité partielle, pour toutes les heures qui ont été autorisées de manière dématérialisée.

L'employeur doit se rendre sur l'extranet Activité Partielle pour créer une telle demande d'indemnisation.

Cette demande doit impérativement comprendre :

- Les noms et prénoms des salariés concernés ;
- Le numéro de sécurité sociale des salariés ;
- La forme d'aménagement du temps de travail à laquelle ils sont soumis ;
- Le nombre d'heures prévu au contrat ;
- Le nombre d'heures travaillées ;
- Le nombre d'heures chômées pour chacune des périodes.

5. SITUATION DU SALARIE PLACE EN ACTIVITE PARTIELLE

5.1. CONSEQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Les salariés éligibles ne peuvent pas refuser leur placement en activité partielle (également les représentants du personnel : cf. supra). En cas de refus, l'employeur pourrait envisager une mesure de licenciement à leur égard.

Le contrat de travail des salariés placés en cessation totale d'activité est **suspendu**.

Il en résulte que les obligations contractuelles du salarié sont suspendues. Ainsi, le salarié n'a plus à fournir de travail au cours de la période d'activité partielle pour l'employeur qui a mis en place le dispositif. **Attention**, si l'employeur demande l'activité partielle à 100% pour des salariés en télétravail, des salariés présents sur le lieu de travail ou encore des salariés en congés payés ou RTT, il se rend coupable d'une fraude au dispositif d'activité partielle qui est passible des sanctions prévues en matière de travail illégal¹².

Le salarié pourrait toutefois occuper le cas échéant un autre emploi (en l'absence de clause d'exclusivité ou de non-concurrence). Le salarié devra en informer son employeur en lui indiquant le nom du nouvel employeur et la durée prévisionnelle de travail. Bien que le salarié puisse occuper un autre emploi, il n'en demeure pas moins qu'il reste tenu à **son obligation de loyauté à l'égard de la société**.

S'agissant de l'ancienneté du salarié, elle continue à courir. Toutefois, il convient d'apprécier au cas par cas au regard des dispositions légales et conventionnelles les conséquences de cette suspension du contrat sur les droits du salarié.

Ainsi, à titre d'exemple, la période de suspension du contrat ne devrait pas être prise en compte pour la détermination du montant de l'indemnité de licenciement du salarié au moment de la rupture de son contrat de travail¹³.

¹² Article L. 8211-1, 6° du code du travail

¹³ Article L. 1234-11 du code du travail

En revanche, la **totalité des heures chômées** est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié.

Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle¹⁴.

Concernant les congés payés (cf. 5.3).

Quid du salarié en période d'essai :

Le salarié en période d'essai est éligible à l'activité partielle.

En cas de mise en activité partielle totale, le contrat de travail du salarié est suspendu, tout comme sa période d'essai. En conséquence, la période d'essai reprendra, pour la durée restante à courir au moment de la mise en activité partielle, lors de la reprise de l'activité par l'entreprise.

Cette suspension de la période d'essai se justifie par son unique objet : apprécier les compétences et aptitudes du salarié à occuper son emploi.

Pour rappel, bien que l'employeur n'ait pas l'obligation de motiver la rupture de la période d'essai d'un salarié, il n'en demeure pas moins qu'elle serait abusive si elle était sans rapport avec les qualités professionnelles du salarié concerné.

5.2.CAS DES SALAIRES DONT LE CONTRAT DE TRAVAIL ETAIT DEJA SUSPENDU

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu avant le début de la période d'activité partielle (congé de maternité, congé parental d'éducation, maladie...) ne sont pas placés en activité partielle tant que cette cause de suspension perdure. Il nous semble, toutefois, fondé juridiquement **de les intégrer dans le nombre de salariés concernés dans la demande préalable d'autorisation d'activité partielle** et de les rentrer dans le dispositif d'activité partielle si celle-ci est mise en œuvre avant leur retour.

Par ailleurs et au regard de l'indemnisation à verser au cours de l'arrêt de travail, il importe de se référer aux dispositions conventionnelles ou aux usages applicables, un salarié en suspension de son contrat de travail ne pouvant pas en principe percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait dû travailler pendant cette période.

Concernant la problématique de l'articulation des arrêts de travail avec le dispositif d'activité partielle, nous vous invitons à consulter l'annexe du Ministère du travail à la fin de ce document.

¹⁴ Article R. 5122-11 du code du travail

5.3. CONGES PAYES, JOURS DE REPOS AU TITRE DU FORFAIT ANNUEL EN JOURS ET JRJT

➤ Sur l'acquisition

La **totalité des heures chômées** au titre de l'activité partielle est prise en compte pour le **calcul de l'acquisition des droits à congés payés**¹⁵.

Si les salariés prennent des congés payés pendant la période d'activité partielle ou avait déjà posé des congés payés avant de savoir que ces congés tomberaient pendant la période d'activité partielle, **ils restent placés en congés payés** (et non en activité partielle), sauf modification des congés par l'employeur dans les limites et conditions légales (cf. ci-dessous) ;

Pour les salariés soumis à un régime d'aménagement du temps de travail les conduisant, en principe, à acquérir des jours de réduction du temps de travail (JRJT) ou des jours de repos (pour les forfaits jours), les heures ou jours ou demi-journées non travaillés au titre de l'activité partielle, ne devraient **pas donner droit, sauf dispositions conventionnelles ou usage plus favorable, à acquisition de JRJT** ou de repos (qui peuvent par exemple être donnés de façon forfaitaire en début d'année).

➤ Sur la possibilité pour l'employeur de les imposer

L'Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 prévoit qu'un **accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche**, peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, dans **la limite de six jours ouvrables de congés**, et sous réserve du respect d'un délai de prévenance d'au moins un jour franc, à décider de la prise de jours de congés payés acquis par ses salariés ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés (à notre avis, en complément du régime prévu par l'article L. 3141-16 du code du travail) .

Sur ce point, la branche de l'immobilier réfléchit à la conclusion d'un tel accord.

Le dispositif concernant les **jours de RTT et de repos** est beaucoup plus souple puisqu'il permet à l'employeur **d'imposer la prise à des dates déterminées** par lui ou de modifier unilatéralement les dates de prise :

- Des jours de RTT mis en place dans le cadre d'un dispositif d'annualisation du temps de travail ;
- Des jours de repos prévus par une convention de forfait.

L'employeur peut également déterminer les dates de jours de repos pris sur un compte épargne-temps (CET).

Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut, à condition **de respecter un délai de prévenance d'un jour franc**, ainsi imposer aux salariés la prise ou dont il peut modifier la date en application de ces différentes dispositions **est limité à dix jours**.

La période de congés ou de repos imposée ou modifiée par l'employeur peut s'étendre jusqu'au **31 décembre 2020**.

¹⁵ Article R. 5122-11 du code du travail

Concernant le fait d'imposer la prise de JRTT/ jours de repos de manière unilatérale par l'employeur, le CSE doit être informé concomitamment à la mise en œuvre (donc sans délai), par l'employeur, par tout moyen. L'avis du CSE est rendu dans le délai d'un mois, mais il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de sa faculté d'imposer des jours de repos¹⁶.

6. INDEMNISATION DE L'ACTIVITE PARTIELLE

6.1. VERSEMENT AU SALARIE D'UNE INDEMNITE HORAIRE PAR LA SOCIETE

6.1.1. Montant de l'indemnité horaire

- **L'indemnisation concerne les heures non travaillées au titre de l'activité partielle dans la limite de la durée légale du travail (35 heures) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée stipulée au contrat de travail :**

Le salarié placé en activité partielle reçoit **une indemnité horaire**, versée par son employeur, correspondant à **70 % de sa rémunération brute** servant d'assiette de l'indemnité de congés payés calculée dans les conditions du II de l'article L. 3141-24 du code du travail **ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée stipulée au contrat de travail.**

Ainsi, l'indemnité horaire est égale à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés **suyant la règle du maintien de salaire** ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée stipulée au contrat de travail.

En pratique, cela revient à verser une indemnité représentant **environ 84 % du salaire net** compte tenu du régime social favorable de cette indemnité.

Attention, il convient de s'interroger sur les modalités du maintien de la couverture prévoyance-frais de santé en cas de suspension du contrat de travail : ce point doit être examiné avec prudence (cf. ci-dessous).

Compte tenu de la crise et de la volonté d'uniformiser les règles d'indemnisation de l'activité partielle, les heures chômées pendant les actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 sont également indemnisées à hauteur de 70% du salaire brut pour les formations accordées après le 28 mars 2020. Antérieurement à cette date, l'indemnité horaire d'activité partielle était de 100 % de la rémunération nette si le salarié suivait, pendant les heures chômées, des actions de formations réalisées notamment dans le cadre du plan de développement des compétences.

Pour les heures non travaillées au titre de l'activité partielle au-delà de la durée légale du travail (35 heures) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée stipulée au contrat de travail :

- Ces heures sont considérées comme chômées ;

¹⁶ L'Article 7 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020

- Ces heures **n'ouvrent pas droit** au versement par l'Etat à l'employeur de l'allocation d'activité partielle ni **au versement par l'employeur au salarié de l'indemnité horaire** précitée.



Exemple pratique :

Pour les salariés en forfait en heures sur la semaine égal à **39 heures par semaine** :

Au cours de la semaine en raison de la mise en activité partielle de son établissement, il travaille 20 heures au lieu de 39 heures.

Nombre d'heures à indemniser au titre de l'activité partielle : 35 heures – 20 heures = **15 heures à indemniser**

Les 4 heures chômées comprises entre la 36^{ème} et la 39^{ème} heure sont considérées comme chômées mais n'ouvrent pas le droit au versement de l'allocation d'activité partielle, ni à l'indemnisation du salarié par l'employeur.

➤ **L'indemnité horaire versée aux salariées ne peut être inférieure à 8,03 euros**¹⁷.

Pour le salarié gagnant moins de 4,5 SMIC de rémunération brute par heure : un coefficient de 70% est appliqué à ce taux horaire. Cependant, si le salarié gagne moins de 11,43 euros de rémunération brute par heure, le taux appliqué est automatiquement augmenté à 8,03 euros, il ne peut pas être inférieur pour respecter le SMIC horaire net. Par conséquent, l'employeur devra verser au salarié une indemnité équivalente. Elle ne sera pas assujettie à prélèvement social. A contrario, cela signifie que si le salarié gagne plus de 11,43 euros de rémunération brute par heure, l'employeur devra verser une indemnité d'allocation partielle qui sera assujettie à la CSG et à la CRDS (cf. infra).

Cette rémunération mensuelle minimale **ne s'applique pas pour les apprentis et salariés en contrat de professionnalisation dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC (cf. supra)**¹⁸. Elle s'applique seulement pour les apprentis et salariés en contrat de professionnalisation dont la rémunération antérieure était supérieure ou égale au SMIC.



Exemple pratique :

Un salarié gagne 10,15 euros bruts par heure pour un contrat de 42 heures par semaine. L'activité de son entreprise est totalement interrompue pendant 3 semaines.

70% de sa rémunération brute horaire serait égal à 7,1 euros.

Dès lors que ce montant est inférieur au montant planché de 8,03 euros, l'indemnité horaire versée devra être majorée à hauteur de 8,03 euros.

Au cas particulier, pour trois semaines d'activité partielle, l'indemnité serait la suivante :

$8,03 \times 35 \times 3 = \mathbf{843,15 \text{ euros.}}$

¹⁷ Article D. 5122-13 du code du travail

¹⁸ Article D. 5122-13 du code du travail

- Pour les salariés à temps partiel, l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 prévoit que l'indemnité d'activité partielle que l'employeur doit verser à un **salarié à temps partiel** ne peut pas être inférieure au taux horaire du **SMIC**. Elle ajoute que si le taux horaire de rémunération d'un salarié à temps partiel est inférieur au SMIC, son indemnité d'activité partielle est égale à son **taux horaire**.
- Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à 35 heures par semaine, seules les heures habituellement travaillées sont prises en compte pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle.



Exemple pratique :

Un salarié gagne 30,45 euros bruts de l'heure pour un contrat de 20 heures hebdomadaire. L'activité de l'entreprise est totalement interrompue pour une semaine.

L'indemnité horaire serait égale à 21,31 euros (70% de 30,45 euros).

Le salarié percevra donc une indemnité égale à :

$$21,31 \times 20 \times 1 = \mathbf{426,2 \text{ euros}}$$

- L'employeur a également la possibilité d'allouer une indemnité d'activité partielle supérieure à 70% du salaire brut du salarié.

On relèvera toutefois que le maintien de salaire au-delà du seuil de 70% par l'employeur, pour sa partie complémentaire, ne sera pas prise en charge au titre de l'allocation d'activité partielle. En conséquence, il incombera à l'employeur d'indemniser directement le salarié pour ce maintien de salaire complémentaire (sur le sort social, cf. 6.1.3).

6.1.2. Rémunération brute prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire

- Pour rappel, le salarié placé en activité partielle reçoit **une indemnité horaire**, versée par son employeur, correspondant à **70 % de sa rémunération brute** servant d'assiette de l'indemnité de congés payés calculée dans les conditions du II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée stipulée au contrat de travail.

Selon l'article L. 3141-24 II susvisé, il faudrait prendre en compte le salaire gagné lors du mois précédant l'activité partielle.

En conséquence, si une demande d'activité partielle a été sollicitée pour le 1er mars, la rémunération brute à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle est celle de février. Cette rémunération doit comprendre la rémunération mensuelle liée à son activité (fixe et commissions) ou aux servitudes de son emploi (c'est-à-dire les primes qui présentent un caractère obligatoire pour l'employeur, constituent la contrepartie du travail et rémunèrent une période effectivement travaillée).

Pour les bonus / commissions à périodicité autres que mensuelles, chaque situation doit être examinée précisément, mais toujours au regard de ce que la société applique en matière d'indemnité de congés.

- L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit l'ouverture du dispositif aux salariés qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail,

notamment les VRP (et peut-être aussi les salariés cadres dirigeants). **Un décret devra préciser les salariés concernés par l'extension ainsi que les modalités de calcul de l'allocation qui leur sont applicables.**

- **S'agissant des salariés en forfait annuel en jours**, nous sommes dans l'attente d'un décret qui viendra préciser les règles de conversion du nombre de jours à indemniser ainsi que les modalités de calcul.

Nous vous adresserons dans les prochains jours une note complémentaire relative à ce type de salariés.

6.1.3. Régime social et fiscal de l'indemnité horaire

- L'indemnité horaire est soumise à un régime social favorable. En effet, elle est **exonérée de cotisations de sécurité sociale** ainsi que de la taxe sur les salaires. Elle est exonérée de forfait social.

Elle est, en revanche, soumise à la CSG (6,2%) et à la CRDS (0,5%) ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Lorsque la rémunération est inférieure à 11,43 euros de rémunération brute par heure l'indemnité n'est pas soumise à prélèvement social.

- Si l'employeur décide d'allouer une indemnité d'activité partielle supérieure à 70% de la rémunération brute du salarié, se pose la question du sort social de ce complément.

En l'état des dernières informations, nous pouvons comprendre des derniers textes¹⁹ que le régime social de faveur serait également applicable.

Quid des cotisations salariales aux régimes complémentaires de sécurité sociale ?

En l'absence de précision concernant ce point et au regard du risque sanitaire existant, il nous apparaît que les cotisations aux régimes complémentaires de sécurité sociale pourraient être précomptées sur l'indemnisation perçue par les salariés.

Une telle solution permettrait de maintenir les garanties offertes aux salariés, notamment celles de prévoyance qui couvrent des risques lourds et sont donc d'une importance certaine lors de cette crise sanitaire.

En outre, le maintien du paiement des cotisations permettrait d'éviter tout risque URSSAF futur pour non-respect du caractère collectif du régime.

Mais la décision passe en tout état de cause par l'examen des contrats en place. Des négociations sont par ailleurs en cours sur la place entre les organismes compétents.

6.2. ALLOCATION D'ACTIVITE PARTIELLE PERCUE PAR L'EMPLOYEUR

L'allocation d'activité partielle perçue par l'employeur couvre désormais 70% de la rémunération brute du salarié, **dans la limite d'une rémunération de 4,5 SMIC.**

¹⁹ Article 11 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020. Cette analyse semble par ailleurs confortée par la mention qui est inscrite sur le site de l'URSSAF, qui indique le régime social des indemnités d'activité partielle est applicable au maintien de la rémunération au-delà du seuil de 70% du salaire brut

Ainsi, le **plafond de l'allocation horaire remboursée par l'Etat et l'Unedic est de 31,98 euros.**

Pour l'employeur qui verse au salarié l'indemnité d'activité partielle au taux de 70 %, le **reste à charge pour l'entreprise** est donc nul pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 4,5 SMIC.

Pour les rémunérations supérieures à 4,5 SMIC, l'employeur est tenu de compléter l'allocation d'activité partielle, sans que ce complément ne fasse l'objet d'un quelconque remboursement par l'administration, afin que le salarié bénéficie d'une indemnisation correspondant effectivement à 70% de sa rémunération brute. Le sort social de cette indemnité est le même que celui de l'allocation partielle²⁰.



Exemple pratique :

Un salarié gagne 50,75 euros bruts par heure pour un contrat de 35 heures hebdomadaire. L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant deux semaines.

Son indemnisation horaire est de 35,52 euros (70% de 50,75 euros).

Dès lors que ce montant est supérieur au plafond de 31,98 euros, l'employeur aura un reste à charge par rapport à l'allocation d'activité partielle qu'il percevra afin que le salarié bénéficie effectivement d'une indemnisation à hauteur de 70% de sa rémunération brute.

L'indemnisation du salarié sera égale à :

$$35,52 \times 35 \times 2 = \mathbf{2\ 486,4\ euros}$$

L'allocation d'activité partielle sera de :

$$31,98 \times 35 \times 2 = \mathbf{2\ 238,6\ euros}$$

Le reste à charge de l'employeur sera égal à :

$$2\ 486,4 - 2\ 238,6 = \mathbf{247,8\ euros}$$

6.3. LE BULLETIN DE PAIE EN CAS D'ACTIVITE PARTIELLE

- Les indemnités horaires sont versées aux salariés à **la date normale de paie par l'employeur**²¹.

²⁰ Article 11 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020. Cette analyse semble par ailleurs confortée par la mention qui est inscrite sur le site de l'URSSAF, qui indique le régime social des indemnités d'activité partielle est applicable au maintien de la rémunération au-delà du seuil de 70% du salaire brut

²¹ Article R. 5122-14 du code du travail

Compte tenu du fait que l'employeur a la possibilité de faire une demande d'activité partielle 30 jours après le premier jour de mise en place du dispositif, il se pourrait donc que des salariés aient été mis en activité partielle sans qu'une décision n'ait encore été rendue.

Ainsi, il nous apparaît que l'employeur devrait émettre les bulletins de salaire de mars avec mention des heures chômées dans le cadre de l'activité partielle, même si elles n'ont pas reçu la décision d'autorisation de recours à l'activité partielle. Une éventuelle régularisation se fera sur le bulletin de paie d'avril dans l'hypothèse, peu généralisée au vu de l'assouplissement du dispositif, où l'entreprise se verrait notifier une décision de refus.

A l'inverse, un employeur qui n'aurait pas fait mention des informations relatives à l'activité partielle pourra régulariser la situation ultérieurement (cf. ci-dessous).

- **Sur le bulletin de paie des salariés**, devront apparaître les mentions suivantes²² :
- 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.

On relèvera que l'employeur dispose de 12 mois pour se mettre en conformité concernant ces mentions. Pendant cette période de 12 mois, il est autorisé à fournir au salarié un document qui précise le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période d'activité partielle.

7. LES INDÉPENDANTS NON PRIS EN COMPTE DANS LE DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE

Les indépendants ne dépendent pas du régime du salariat. A ce titre, ils ne peuvent bénéficier du dispositif d'activité partielle.

Ils peuvent toutefois prétendre au Fonds de solidarité²³ dès lors qu'ils remplissent les conditions. Pour en savoir plus, [cliquez ici](#).

8. LIENS UTILES

[Site du Ministère du travail « Activité partielle - chômage partiel »](#)

[Site du Ministère du travail : « Précisions sur les évolutions procédurales du dispositif exceptionnel d'activité partielle »](#)

[Site de l'URSSAF](#)

[Simulateur d'activité partielle](#)

[Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle](#)

[Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle](#)

²² Articles R. 3243-1 et R. 5122-17 du code du travail

²³ Ordonnance n°2020-317 du 25 mars 2020 et décret n°2020-371 du 31 mars 2020



Articulation entre l'activité partielle et les indemnités journalières maladie

L'épidémie de Covid-19 a conduit les pouvoirs publics à mettre en place différents dispositifs de soutien aux entreprises et aux salariés devant interrompre leur activité du fait des mesures d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile édictées.

D'une part, en application des décrets n°2020-73 du 31 janvier 2020 et n°2020-227 du 9 mars 2020, des indemnités journalières dérogatoires ont été instaurées, afin d'indemniser par la sécurité sociale, sans délai de carence et sans condition d'ouverture de droits, les parents devant garder leur enfant ou les personnes vulnérables dans l'impossibilité de télétravailler. Des arrêts maladie de droit commun continuent également d'être délivrés, mais sans délai de carence, en application de l'article 8 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19. L'ensemble de ces indemnités donnent lieu au versement du complément employeur, sans délai de carence et sans conditions d'éligibilité, afin de compléter pendant les trente premiers jours d'arrêt de travail la rémunération du salarié au moins jusqu'à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. Ce taux plancher passe à 66% de la rémunération brute pendant les trente jours suivants.

D'autre part, le mécanisme d'activité partielle garantit au salarié une indemnité d'activité partielle au moins égale à 70 % de sa rémunération brute antérieure, versée par l'employeur. Par ailleurs son cadre a été adapté, afin de garantir un taux horaire de l'allocation d'activité partielle perçue par l'employeur égal, pour chaque salarié concerné, à 70 % de la rémunération horaire brute, dans la limite d'une rémunération de 4,5SMIC.

La présente fiche détaille l'articulation de ces différentes modalités d'indemnisation, en fonction de leur ordre d'attribution et du motif de l'arrêt de travail.

1. Si le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail pour maladie et que les salariés de l'entreprise sont postérieurement placés en activité partielle

Le salarié reste en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit.

Le complément employeur, versé en plus de l'indemnité journalière de sécurité sociale, s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt.

Le complément employeur reste soumis aux mêmes prélèvements sociaux et fiscaux : il est donc soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.

Cet ajustement du complément employeur peut faire l'objet de régularisations a posteriori.

A la fin de l'arrêt de travail, le salarié bascule alors vers l'activité partielle.

2. Si le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail dérogatoire mis en place dans le cadre de la gestion de l'épidémie pour isolement ou garde d'enfant et que l'entreprise place ses salariés postérieurement à cet arrêt en activité partielle

Il convient, dans ce cas, de distinguer deux situations : celle dans laquelle l'activité de l'entreprise est totalement interrompue et celle dans laquelle l'activité de l'entreprise est réduite.

a) Cas de l'entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison de la fermeture totale ou d'une partie de l'établissement

La justification des arrêts dérogatoires étant d'indemniser le salarié qui ne peut pas se rendre sur son lieu de travail soit par mesure de protection soit parce qu'il est contraint de garder son enfant, ceux-ci n'ont plus lieu d'être lorsque l'activité du salarié est interrompue puisqu'il n'a plus à se rendre sur son lieu de travail.

Dans ces conditions, le placement des salariés en activité partielle, lorsque l'établissement ou la partie de l'établissement auquel est rattaché le salarié ferme, doit conduire à interrompre l'arrêt de travail du salarié : l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun.

Toutefois compte tenu des circonstances exceptionnelles, si l'arrêt de travail dérogatoire est en cours au moment du placement en activité partielle des salariés en raison de la fermeture de tout ou partie de l'établissement, l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle.

En revanche, aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu. Les employeurs sont donc tenus à ne pas demander le renouvellement des arrêts pour garde d'enfants de leurs salariés. S'agissant des arrêts de travail pour personnes vulnérables qui ont pu valablement se déclarer sur le télé-service de l'assurance maladie, ceux-ci étant automatiquement prolongés par l'Assurance maladie pour la durée du confinement, l'employeur est tenu d'y mettre un terme : l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun.

b) Cas de l'entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison d'une réduction de l'activité

Il n'est pas possible de cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale.

C'est pourquoi quand l'activité partielle prend la forme d'une réduction du nombre d'heures travaillées, il n'est pas possible de cumuler cette activité partielle avec un arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfant ou pour personne vulnérable. L'employeur ne pourra donc pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours

3. Si le salarié est d'abord placé en activité partielle et qu'il tombe ensuite malade

Un salarié placé en activité partielle conserve son droit de bénéficier d'un arrêt maladie (hors arrêts pour garde d'enfant ou personne vulnérables). Le bénéfice du dispositif d'activité partielle s'interrompt alors jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit (le salarié percevant des indemnités journalières sans délai de carence).

Dans ce cas, l'employeur lui verse un complément employeur aux indemnités journalières de sécurité sociale qui s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt. Ce complément employeur est soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.



**Copyright 2020 (article L111 du Code de la Propriété Intellectuelle)
Reproduction interdite
Version à jour des dispositions législatives, réglementaires et jurisprudentielles au 7 avril 2020**