

Activité partielle, mode d'emploi



© 2020 Les Echos Publishing

La demande d'activité partielle

Le placement des salariés au chômage partiel doit faire l'objet d'une autorisation de la Direccte.

Coralie Carolus

Dans le cadre de l'épidémie de coronavirus, sont éligibles au chômage partiel les entreprises qui, en raison d'une disposition réglementaire, sont contraintes de fermer leurs portes, celles qui ont vu leur activité se réduire ou connaissent des difficultés d'approvisionnement et celles qui ne sont pas en mesure de faire travailler leurs salariés dans des conditions permettant d'assurer leur santé et leur sécurité (impossibilité de recourir au télétravail, de faire appliquer les gestes barrières...).

Pour bénéficier de l'activité partielle, les employeurs doivent, en temps normal, avant de placer leurs salariés en activité partielle, en demander l'autorisation à l'administration. Toutefois, compte tenu des circonstances exceptionnelles actuelles, ils peuvent d'abord placer leurs salariés en chômage partiel, puis effectuer leur demande dans

les 30 jours qui suivent.

Cette demande doit préciser, notamment, les éléments d'identification de l'employeur, le motif de mise en place du chômage partiel (onglet « Autres circonstances exceptionnelles », puis « Coronavirus ») et le nombre de salariés concernés.

En pratique : la demande s'effectue sur le <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> « Demandes d'autorisation préalable ».

Une fois la demande réceptionnée, l'administration dispose de 15 jours pour la valider ou la refuser. Le silence de l'administration, au terme de ce délai, vaut acceptation de la demande. L'autorisation de recourir à l'activité partielle peut actuellement être accordée pour une durée maximale de 12 mois renouvelables. Toutefois, à compter du 1^{er} mars 2021, cette autorisation pourra avoir une durée maximale de 3 mois, renouvelables dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs.

À noter : les entreprises d'au moins 50 salariés doivent consulter leur comité social et économique sur la demande de placement en activité partielle de leurs salariés. Et elles doivent également informer le comité, au terme de l'autorisation de recours à l'activité partielle, des conditions dans lesquelles elle a été mise en œuvre.

L'indemnisation des salariés

Pour chaque heure non travaillée, l'employeur verse une indemnité de chômage partiel au salarié.

Coralie Carolus

Les heures chômées par le salarié, donnant lieu au versement de l'indemnité d'activité partielle par l'employeur, sont prises en compte dans la limite de la durée légale de travail

(151,67 heures par mois) ou de la durée équivalente sur le mois (régime d'équivalence dans certains secteurs). Sauf lorsque le salarié a une durée de travail supérieure à la durée légale en vertu d'un accord, d'une convention collective ou d'une convention individuelle de forfait conclue avant le 24 avril 2020 : les heures dépassant la durée légale de travail sont alors éligibles à l'activité partielle.

Précision : en revanche, si la durée collective conventionnelle de travail ou la durée de travail mentionnée dans le contrat de travail est inférieure à la durée légale ou à la durée équivalente, ce sont les heures chômées en deçà de la durée collective conventionnelle ou la durée de travail mentionnée dans le contrat qui donnent lieu à indemnisation.

Pour chaque heure non travaillée, l'employeur doit régler, au salarié placé en activité partielle, une indemnité correspondant, selon le secteur d'activité de l'entreprise et la période concernée, à 70 % ou 60 % de sa rémunération horaire brute. Sachant que l'employeur a la possibilité de verser aux salariés (ou cela peut lui être imposé par un accord d'entreprise ou sa convention collective) une indemnité complémentaire. Le taux de l'indemnité réglée, son montant et le nombre d'heures concernées par l'activité partielle doivent figurer sur le bulletin de paie des salariés.

Quant à la rémunération brute servant de base au calcul de l'indemnité d'activité partielle, elle se compose de la rémunération mensuelle brute de base que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche...), mais pas les heures supplémentaires ni leur majoration (sauf heures supplémentaires structurelles). Elle comprend également les primes mensuelles (prime de pause, par exemple) calculées en fonction du temps de présence du salarié, les primes versées selon une autre périodicité (prime annuelle d'ancienneté, d'assiduité...) calculées selon le temps de présence du salarié et les éléments variables de sa rémunération (commissions,

pourboires...) et qui ont été perçues au cours des 12 mois précédant son placement en chômage partiel.

Important : sont exclus de cette rémunération les remboursements de frais professionnels (même réglés sous forme de prime ou d'indemnité), les primes d'intéressement et de participation ainsi que la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (prime « Macron »). De même, si la rémunération du salarié contient une part correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, elle doit être déduite de la rémunération à prendre en compte pour calculer l'indemnité de chômage partiel.

L'allocation versée aux employeurs

Pour chaque heure non travaillée, l'employeur perçoit une allocation versée par l'État.

Coralie Carolus

Une fois la paie de ses salariés établie, l'employeur doit déposer, chaque mois, une demande d'indemnisation auprès de l'administration. Une demande dans laquelle doivent être renseignées, entre autres, pour chaque salarié et pour chaque semaine du mois écoulé, les heures travaillées et les heures chômées.

En pratique : cette démarche s'effectue sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>, onglet « Demandes d'indemnisation ». Un simulateur est mis à la disposition des employeurs pour estimer le montant qui leur sera remboursé.

Après avoir réceptionné la demande de l'employeur, l'État lui règle une allocation pour chaque heure non travaillée par ses salariés. Cette allocation est fixée, selon le secteur

d'activité de l'entreprise et la période concernée, à 70, 60 ou 36 % de la rémunération horaire brute du salarié.

Attention : l'indemnité complémentaire d'activité partielle réglée par l'employeur ne lui est pas remboursée.

L'infographie ci-après présente, pour l'année 2021, les prochaines évolutions des taux de l'indemnité due aux salariés et de l'allocation perçue par l'employeur : [cliquez ici](#).

À suivre : les entreprises relevant d'un secteur protégé ou connexe qui subissent une très forte baisse de chiffre d'affaires devraient bénéficier d'une allocation au taux de 70 % jusqu'au 30 juin 2021. Cette mesure doit toutefois encore être confirmée par décret.

© 2021 Les Echos Publishing