

Covid-19 – Activité partielle (chômage partiel) : modification et simplification des modalités de mise en œuvre

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

Pour rappel, la mise en place de l'activité partielle peut prendre deux formes différentes :

- ✓ Une **réduction du temps de travail** (inactivité partielle),
- ✓ Une **suspension totale du contrat de travail** (inactivité totale).

Procédure de dépôt des demandes d'activité partielle

La procédure de dépôt des demandes d'activité partielle a été assouplie :

- ✓ L'employeur **peut adresser sa demande dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle** lorsque la demande est justifiée par le motif de circonstances exceptionnelles. **Il n'est donc pas nécessaire d'attendre l'autorisation de l'administration pour placer les salariés en activité partielle,**
- ✓ L'employeur dispose d'un délai de **2 mois pour consulter le comité social et économique (CSE)** et transmettre son avis à l'administration (plus de consultation préalable obligatoire),
- ✓ Jusqu'au 31 décembre 2020, le **délai d'acceptation exprès ou tacite des demandes d'autorisation préalable est ramené de 15 à 2 jours.**

Il est nécessaire de **motiver précisément la demande d'autorisation** en démontrant, qu'en pratique, l'entreprise ne peut pas fonctionner avec une simple adaptation de son organisation habituelle mais est bien contrainte de recourir à l'activité partielle.

Attention: lorsque la demande concerne plusieurs établissements de la même entreprise, la possibilité de faire une demande commune auprès du préfet du département où se situe le siège de l'entreprise n'a pas été reprise dans la version finale du décret.

Précision: nous recommandons de **déclarer une durée d'activité partielle relativement longue en raison de l'absence de visibilité** sur la durée de la crise sanitaire et afin d'éviter aux entreprises d'avoir à formuler une demande de prolongation nécessitant, en principe, de prévoir des engagements spécifiques en faveur des salariés.

Salariés protégés

L'activité partielle **s'impose au salarié protégé sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord**, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.

Durée du dispositif d'activité partielle

Une autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une **durée maximum de 12 mois** (contre 6 mois auparavant). Elle peut être renouvelée sous conditions.

Dispositions relatives aux salariés dont la durée de travail est fixée par un forfait annuel

Les salariés dont la durée du travail est fixée par un **forfait en heures ou en jours sur l'année peuvent dorénavant bénéficier du dispositif d'activité partielle en cas de réduction du temps de travail (inactivité partielle).**

Modalités de calcul de l'indemnité horaire versée au salarié

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 (ramenée à un montant horaire).** Ce taux horaire ne peut être inférieur à **8,03 euros**.

Modalités de calcul de l'allocation compensatrice versée par l'Etat aux employeurs

Les modalités de calcul de l'allocation compensatrice versée aux employeurs ont été alignées sur celles applicables pour l'indemnité horaire versée aux salariés (voir ci-dessus). **Le décret supprime ainsi, pour les rémunérations inférieures à 4,5 SMIC, le reste à charge pour l'entreprise.**

Régime social

Un régime social de faveur s'applique sur l'ensemble des sommes versées par l'entreprise (y compris sur les indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur).