

ACTIVITÉ PARTIELLE ET COVID-19

L'activité partielle permet à l'employeur confronté à des difficultés ponctuelles de faire prendre en charge tout ou partie du coût de l'indemnité versée aux salariés. Elle est encadrée par les articles L. 5122-1 et suivants du Code du travail.

L'activité partielle permet à l'employeur d'aller en deçà des obligations légales et conventionnelles en matière de durée

du temps de travail et ainsi de se décharger en partie de son obligation de donner du travail à ses salariés ainsi que des moyens de le réaliser.

Le contrat de travail est suspendu et non rompu pendant les périodes d'activité partielle. Les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle ont été aménagées dans le cadre de la pandémie

de la Covid-19¹. De plus, la loi du 17 juin 2020² a instauré un dispositif d'activité partielle spécifique de longue durée dit « *activité réduite pour le maintien en emploi* » (ARME ou APLD) pour permettre aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité d'assurer le maintien dans l'emploi.

Les entreprises visées par l'activité partielle en raison de la pandémie de la Covid-19

Le Gouvernement a décidé que les nouvelles règles d'activité partielle couvriront toutes les demandes des entreprises effectuées depuis le 1^{er} mars 2020. L'entreprise peut donc solliciter une allocation d'activité partielle pour un ou plusieurs employés dans l'impossibilité de travailler, si elle est dans l'un des cas suivants :

- Concernée par les arrêtés prévoyant une fermeture de l'entreprise, cette fermeture pouvant être partielle ou totale³.
- Confrontée à une baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement.
- Il lui est impossible de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble de ses salariés.

L'employeur est également autorisé à titre exceptionnel, à placer en activité partielle, une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle⁴.

Les salariés visés par l'activité partielle en raison de la Covid-19

Il s'agit de tous les salariés ayant des contrats de droit privé français qui peuvent être placés en activité partielle sous condition d'éligibilité de leur employeur. Les salariés au forfait en heures ou en jours sont également éligibles à l'activité partielle en cas de fermeture de l'établissement, désormais, également en cas de réduction de l'horaire collectif habituellement pratiquée dans l'établissement à due proportion de cette réduction. Les salariés qui partagent le même domicile qu'une personne vulnérable ne peuvent plus bénéficier du dispositif d'activité partielle depuis le 1^{er} septembre 2020⁵.

Montant de l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur au salarié

Les règles d'indemnisation des salariés en activité partielle n'ont pas été changées pour le régime d'activité partielle lié à la Covid-19. Les salariés placés en position d'activité partielle percevront une indemnité garantissant un revenu de remplacement à hauteur de 70 % minimum de leur rémunération antérieure brute (soit environ 84 % du salaire net). L'employeur peut décider de majorer le taux d'indemnisation.

REMARQUE

Cependant, à partir du 1^{er} janvier 2021, le taux de l'indemnité horaire d'activité partielle passera à 60 % de la rémunération horaire brute de référence du salarié qui sera cette fois-ci prise en compte dans la limite de 4,5 fois le Smic⁶.

Pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tiendront compte de la moyenne de ces éléments de rémunération perçus au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise.

¹ - Par une ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 et un décret n° 2020-325 du 25 mars 2020.

D'autres textes ont par la suite complété ce dispositif : ordonnance n° 2020-248 du 15 avril 2020, décret n° 2020-435, 16 avril 2020, ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020, décret n° 2020-522 du 5 mai 2020, décret n° 2020-794 du 26 juin 2020, décret n° 2020-810 du 29 juin 2020, décret n° 2020-1316 du 30 octobre

2020, décret n° 2020-1319, du 30 octobre 2020.

² - Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020

³ - Ordonnance n° 2020-1255 du 14 octobre 2020

⁴ - Ordonnance n° 2020-460, 22 avril 2020

⁵ - À l'exception des salariés exerçant leur activité dans les départements de Guyane et de Mayotte pour lesquels le dispositif a pris fin le 17 septembre 2020

⁶ - Décret n° 2020-1316, 30 octobre 2020