

Coronavirus (COVID-19)

Questions/réponses sur le dispositif de l'activité partielle

Un dispositif aménagé pour répondre à la crise sanitaire

Le système d'indemnisation de l'activité partielle (ou chômage partiel) permet à une entreprise de gérer une baisse d'activité ponctuelle sans avoir à licencier ses salariés.

En raison de la crise épidémique liée au coronavirus (COVID-19), le dispositif d'activité partielle a été révisé par le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020, et par l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.

Comme annoncée par le gouvernement le 9 mars 2020, la procédure de mise en activité partielle a notamment été assouplie et la prise en charge par l'État améliorée afin de limiter les conséquences de la crise sanitaire sur l'emploi en France.

Compte tenu des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie du coronavirus, le gouvernement a aménagé le dispositif d'activité partielle de manière rétroactive, à compter du 1^{er} mars 2020.

Attention toutefois, les dispositions sur l'activité partielle issues de l'ordonnance susmentionnée sont applicables jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

Afin d'accompagner au mieux les entreprises libérales dans ces éventuelles démarches, l'UNAPL a mis en ligne une note – actualisée suite aux dernières publications réglementaires – sous forme de questions/réponses sur le dispositif d'activité partielle.

1. Qu'est-ce que l'activité partielle ?

L'activité partielle (ou chômage partiel) permet aux employeurs dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel :

- de diminuer la durée hebdomadaire de travail des salariés ;
- de prononcer la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

Les salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire bénéficient dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, d'une allocation spécifique à la charge de l'Etat.

2. Quel salarié peut en bénéficier ?

Tout salarié possédant un contrat de travail est susceptible de bénéficier de l'activité partielle. Sont notamment concernés les salariés en CDI, CDD, à temps partiel, travailleurs saisonniers, les apprentis, etc...

Afin de renforcer l'accès à ce dispositif, l'activité partielle est désormais étendue à de nouvelles catégories de bénéficiaires : les salariés soumis à une convention de forfait en jours ou en heures (que ce soit dans le cadre d'une réduction de l'horaire de travail ou de fermeture totale de l'établissement), les cadres dirigeants (uniquement en cas de fermeture de tout ou partie de l'établissement), les salariés portés titulaire d'un CDI et les salariés titulaires d'un CDI intérimaires (conditions spécifiques de prise en charge).

Sont également concernés à titre temporaire (jusqu'à une date qui sera fixée par décret au plus tard au 31 décembre 2020) :

- les salariés employés à domicile par des particuliers et les assistants maternels. Attention toutefois, un régime dérogatoire du droit commun (concernant les modalités de calcul de l'indemnité à verser, la procédure à engager, les modalités de remboursement par l'Etat...) est organisé pour ces catégories de salariés ;
- les salariés travaillant en France employés par des entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France (le bénéfice de ce dispositif est réservé aux seules entreprises relevant du régime français de sécurité sociale et de l'assurance-chômage) ;
- les salariés des régions dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un service public à caractère industriel et commercial de remontées mécaniques ou de pistes de ski (pour rappel, cette faculté leur avait été rendu possible à titre expérimental pour une durée de trois ans, par l'article 45 de la loi n° 2016-1888 du 28 décembre 2016 de modernisation, de développement et de protection des territoires de montagne) etc.

Pour plus d'information, les nouveautés relatives aux catégories de bénéficiaires de l'activité partielle sont précisées par le décret n°2020-325 du 25 mars 2020, l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020, l'ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020 et l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020.

Autre nouveauté importante : à compter du 1^{er} mai 2020, les salariés faisant l'objet d'un arrêt de travail pour garde d'un enfant ou d'un arrêt de travail pour personne vulnérable sont placés en position d'activité partielle, quelle que soit la date de début de l'arrêt (article 20, loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020).

3. Le salarié placé en activité partielle peut-il faire du télétravail ?

Durant l'activité partielle, le contrat de travail est suspendu. Sur les heures ou périodes non travaillées, le salarié n'a pas à être sur son lieu de travail, ni à disposition de l'employeur, ni se conformer à ses directives.

Il convient cependant de distinguer deux cas :

- Dans le cas d'une interruption totale de l'activité, l'employeur ne peut pas solliciter le salarié pour travailler, y compris en télétravail.
Exemple : une entreprise décide de fermer temporairement son établissement et place l'ensemble de son personnel en activité partielle. Tout exercice du télétravail des salariés serait constitutif d'une fraude (peu importe la fréquence et les horaires pratiqués).
- Dans le cas d'une réduction de l'horaire habituel de travail, l'entreprise peut alterner dans la semaine les jours de télétravail et les jours d'inactivité. Rien n'interdit que le salarié exerce son activité réduite en télétravail.

Exemple : une entreprise a recours au dispositif d'activité partielle en réduisant l'horaire collectif de son personnel qui passe de 35 heures hebdomadaires à 20 heures hebdomadaires. L'employeur peut demander à ses salariés de faire du télétravail, tant que ces derniers ne travaillent pas durant les heures chômées. Pour plus d'information sur les moyens de sécuriser la pratique du télétravail, voir les développements ci-dessous.

Attention, le fait pour un employeur de demander à un salarié de travailler pendant les heures chômées constitue une fraude au bénéfice de l'activité partielle, pouvant être punie de deux ans d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende pour les personnes physiques, ou de 150 000 euros pour les personnes morales (articles L.5124-1 du Code du travail et 441-6 et 12 du Code pénal). L'employeur risque également le remboursement de l'allocation partielle perçue, ainsi que l'interdiction de bénéficier d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle sur une période de cinq ans.

Pour s'assurer que le salarié ne travaille pas pendant les périodes chômées, plusieurs précautions sont à prendre par l'employeur.

En premier lieu, l'employeur doit, en amont, informer le salarié sur le fait que l'activité partielle est incompatible avec le télétravail et qu'il n'est pas tenu de travailler pendant les périodes chômées. L'employeur doit définir clairement d'une part, les plages horaires travaillées en télétravail et d'autre part, celles non travaillées au titre de l'activité partielle.

Si l'employeur s'aperçoit que le salarié travaille, il lui revient de l'alerter et de lui rappeler de ne pas travailler sur les heures chômées. S'agissant, en particulier, de l'utilisation des outils numériques par le salarié, il convient d'appliquer les dispositions éventuellement en vigueur dans l'entreprise sur le droit à la déconnexion. Parmi les pratiques possibles, l'on peut citer, à titre d'exemple, l'envoi d'un courriel automatique par le serveur ou l'affichage d'une fenêtre d'alerte en cas d'envoi d'un mail par le salarié pendant les périodes ou heures chômées.

Par conséquent, bien que dans le contexte de la crise sanitaire la mise en place du télétravail ne nécessite aucun formalisme particulier, il est recommandé de préciser par écrit aux salariés placés en télétravail leurs droits et obligations (ex : respect des horaires, droit à la déconnexion...). Cette information peut, par exemple, prendre la forme d'une charte. Ces éléments pourront être demandés en cas de contrôle.

4. Quelles conséquences sur la rémunération du salarié ?

Les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur à l'échéance habituelle de la paie, correspondant à 70 % de leur rémunération brute horaire (soit environ 84 % du salaire net horaire).

Cependant, rien n'empêche un employeur d'indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut s'il le peut/souhaite ou si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit.

Attention, à la différence de l'ancien dispositif d'activité partielle, l'employeur ne sera plus tenu – pour une durée fixée par décret ne pouvant excéder le 31 décembre 2020 – à prendre en charge à 100 % le salaire des salariés en formation pendant la période d'activité partielle.

Autrement dit, compte tenu de la crise sanitaire actuelle, l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit que les salariés placés en activité partielle qui suivent une action de formation perçoivent à titre exceptionnel 70 % de leur rémunération brute.

À noter également que les modalités de calcul de l'indemnité d'activité partielle sont temporairement aménagées de manière plus favorable pour certaines catégories de salariés. Ces

régimes dérogatoires (définis par l'ordonnance susmentionnée et l'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020) concernent :

- les salariés à temps partiel : le taux horaire d'indemnité de l'activité partielle ne peut être inférieur au Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissante (SMIC) horaire. Concrètement, cette disposition permet aux salariés à temps partiel de bénéficier d'une indemnité d'activité partielle ne pouvant être inférieure à la rémunération mensuelle minimum (RMM). Attention toutefois, la RMM ne s'applique pas aux salariés dont la rémunération horaire est inférieure au SMIC. Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versé à ces derniers est alors égal à leur taux horaire de rémunération ;
- les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation si leur rémunération est inférieure au SMIC : le montant de l'indemnité versé par l'employeur doit alors être égal au pourcentage du SMIC qui leur est applicable au titre des dispositions légales ou s'il y a lieu des dispositions conventionnelles (autrement dit, le montant de l'indemnité d'activité partielle est égal à celui de leur rémunération antérieure).

Il est rappelé que ces dispositions s'appliquent pour une durée limitée (définie par un décret à paraître) au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

Pour plus d'information sur les modalités de calcul de l'indemnité d'activité partielle, le ministère du travail apporte des précisions dans une nouvelle mise à jour de son questions-réponses (<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-document-precisions-activite-partielle.pdf>).

5. Quel est le régime social et fiscal de l'indemnité d'activité partielle ?

L'indemnité d'activité partielle est exonérée de cotisations salariales et patronales de sécurité sociale. Elle est assujettie à la CSG au taux de 6,20 % et à la CRDS au taux de 0,50 %.

Le ministère du travail a précisé à l'occasion de l'actualisation de son questions-réponses sur l'activité partielle (<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-document-precisions-activite-partielle.pdf>) que :

- Le complément d'indemnité qui serait versé par l'employeur au-delà de 70 % de la rémunération brute, est soumis au même régime en matière de prélèvements sociaux. Cette précision avait déjà été apportée par la circulaire DGEFP n°2013-2012 du 12 juillet 2013, (page 27, http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/07/cir_39848.pdf). Attention toutefois, à compter du 1^{er} mai 2020, l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 apporte à ce principe une exception. La nouvelle ordonnance prévoit que les indemnités versées au salarié au titre de la fraction de leur rémunération dépassant 3,15 fois le Smic horaire brut (soit 70% de 4,5 Smic) seront assujetties aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.
- Les sommes qui seraient versées au titre d'indemnisation d'heures chômées non indemnisables au titre de l'activité partielle car excédant la durée légale du travail sont assujetties, au même titre que les rémunérations, aux cotisations et contributions sociales.

Attention toutefois, l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 simplifie pour les salariés les modalités de calcul de la CSG de manière exceptionnelle et temporaire. En effet, l'ordonnance écarte

expressément, jusqu'à une date qui sera fixée par décret (au plus tard le 31 décembre 2020), l'application des dispositions des articles L.136-1-2 et L.136-8 III du code de la sécurité sociale.

À noter, l'ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020 (article 6) conforte la position prise par le ministère du travail et l'Urssaf concernant l'application de la CSG et de la CRDS sur l'activité partielle : il y a bien lieu de continuer d'appliquer le mécanisme de l'écrêtement destiné à réduire ou supprimer le montant de ces contributions si leur précompte avait pour effet de porter le montant net perçu par le salarié en dessous du SMIC.

6. Quelles sont les heures indemnisées ?

L'employeur peut percevoir une allocation d'activité partielle dans la limite de :

- 1 607 heures par salarié au titre de l'activité partielle jusqu'au 31 décembre 2020. Ce contingent, déterminé par un arrêté du 31 mars 2020 (NOR : MTRD2008746A), s'applique à titre dérogatoire pour une année en lieu et place de celui de 1 000 heures habituellement applicables en vertu de l'arrêté du 26 août 2013 (NOR : ETSD1319814A) ;
- 100 heures par an et par salarié si l'activité partielle est due à des travaux de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise. Ce contingent permet également depuis le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 de réaliser des travaux de transformation de l'entreprise.

L'employeur est tenu de verser une indemnité exclusivement au titre des heures chômées, en deçà de la durée légale hebdomadaire de travail (ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail). Par conséquent, les heures supplémentaires ou complémentaires non travaillées ne sont pas en principe indemnisées, sauf à ce que l'employeur se soit expressément engagé, par un accord collectif par exemple, à maintenir la rémunération en cas d'activité partielle. L'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 apporte à ce principe un assouplissement. Pour les salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures incluant des heures supplémentaires et pour les salariés dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif, ces heures supplémentaires sont à titre exceptionnel indemnisées.

Pour les salariés travaillant en forfait jours, l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit que la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées. Le décret n°2020-435 du 16 avril 2020 précise les modalités de cette conversion applicables jusqu'au 31 décembre 2020 : une demi-journée non travaillée correspond à 3h30 non travaillées, un jour non travaillé à 7h non travaillées, une semaine non travaillée à 35h non travaillées (les mêmes règles de conversion s'appliquent aux jours de congés payés, de repos ou jours fériés intervenus au cours de la période d'activité partielle).

Le décret apporte également des précisions relatives à l'indemnisation des salariés bénéficiant d'éléments de rémunération variables (prise en compte de la moyenne des éléments de rémunération variables sur les 12 mois civils précédant le jour de placement en activité partielle...) et des salariés non soumis aux dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée de travail (travailleurs à domicile rémunérés à la tâche...).

À noter également : l'indemnisation au titre de l'activité partielle est étendue à titre exceptionnel aux heures équivalentes. Compte tenu de l'impact significatif de la situation sanitaire liée à l'épidémie de coronavirus sur l'activité des secteurs soumis au régime d'équivalence, ces dispositions sont applicables jusqu'à une date qui sera fixée par décret, au 31 décembre 2020 au plus tard.

Les heures chômées ayant donné lieu à l'indemnité d'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.

Le décret n°2020-325 du 25 mars 2020, instaure une période transitoire de 12 mois, pendant laquelle ces informations peuvent être mentionnées dans un document distinct du bulletin de paie.

7. Quelle compensation financière pour l'employeur ?

Afin de rendre plus attractif le dispositif d'activité partielle, le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 a amélioré les modalités de calcul de l'allocation compensatrice versée par l'Etat aux employeurs en cas d'activité partielle, avec un effet rétroactif au 1^{er} mars 2020.

L'allocation versée, cofinancée par l'Etat et l'Unedic, est forfaitaire et non plus proportionnelle. Elle couvre 70 % de la rémunération brute du salarié.

Cette prise en charge est néanmoins plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC. Au-delà de ce plafond, l'employeur supporte la charge financière du différentiel.

Le décret aligne les modalités de calcul de cette allocation sur celles applicables pour l'indemnité due aux salariés et supprime ainsi, pour les rémunérations inférieures à 4,5 SMIC, le reste à charge pour l'entreprise.

Dans tous les cas, le taux horaire du montant de l'allocation ne peut être inférieur à 8,03 €. À noter, que le plancher de 8,03 € ne s'applique pas aux apprentis et aux salariés en contrat de professionnalisation dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC. Pour ces salariés, le montant de l'allocation versé à l'employeur correspond au montant de l'indemnité horaire perçu par le salarié.

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 : <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R15061>.

8. Comment faire une demande d'activité partielle ?

Le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 a également apporté au dispositif certains assouplissements procéduraux, avec un effet rétroactif au 1^{er} mars 2020.

En principe, la mise en activité partielle doit être précédée d'une autorisation.

Les employeurs qui sont contraints de suspendre l'activité de leurs salariés suite à des circonstances exceptionnelles, bénéficient d'un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour remplir de manière dématérialisée leur demande d'activité partielle auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du département du lieu de l'établissement concerné (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>). Autrement dit, les demandes d'autorisation pourront être faites jusqu'à un mois après le jour où l'activité des salariés a été réduite.

À noter, à l'occasion d'une nouvelle mise à jour de son questions-réponses, (<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-document-precisions-activite-partielle.pdf>), le ministère du travail précise qu'une demande d'activité partielle pour le mois de mars pourra être déposée par une entreprise jusqu'au 30 avril 2020, sans que le délai de 30 jours ne soit opposable.

Les employeurs sont tenus d'envoyer une demande d'autorisation de mise en activité partielle pour chaque établissement.

Attention toutefois, selon le questions-réponses mis à jour par le ministère du travail (<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-document-precisions-activite-partielle.pdf>), il est précisé que l'application informatique sera paramétrée dans le courant du mois d'avril 2020 afin de permettre aux entreprises de procéder à un dépôt unique pour l'ensemble des établissements concernés par l'activité partielle. À noter qu'un même utilisateur peut d'ores et déjà télécharger les données pour plusieurs établissements dans la limite de 200 SIRET par compte et 1 000 lignes par fichier.

Afin de pouvoir déposer une demande d'activité partielle auprès de la Direccte, une demande de code d'accès doit être formulée depuis le site dédié. Théoriquement le délai pour recevoir le code est de 48 heures. En pratique, il est constaté que les délais sont généralement longs (dans la plupart des cas supérieurs à une semaine).

Une fois le code d'accès réceptionné, l'employeur est en mesure de déposer sa demande sur le site dédié.

La demande doit préciser :

- le motif de recours (autrement dit les circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de coronavirus) ;
- les circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de la demande ;
- la période prévisible de sous-emploi ;
- le nombre de salariés concernés ;
- le nombre d'heures chômées prévisionnelles.

À noter que la demande d'autorisation n'est plus obligatoirement accompagnée de l'avis du comité social et économique (CSE). L'avis rendu par le CSE peut désormais être adressé dans un délai de 2 mois à compter de la demande. À l'occasion d'une mise à jour de son questions-réponses (<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-document-precisions-activite-partielle.pdf>), le ministère du travail a précisé que la consultation du CSE concerne uniquement les entreprises de plus de 50 salariés.

Autre nouveauté importante, l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 institue un dispositif d'individualisation, permettant :

- De placer en activité partielle une partie seulement des salariés (d'une entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier) y compris lorsqu'ils relèvent d'une même catégorie professionnelle ;
- D'appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées.

Cette individualisation doit être nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité. Elle requiert soit la conclusion d'un accord collectif (accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention collective de branche) soit un avis favorable du CSE (ou du conseil d'entreprise).

L'accord ou le document unilatéral devra faire état de certaines mentions définies à l'article 8 de l'ordonnance précitée (définition de critères objectifs, réexamen périodique dans la limite de 3 mois,

modalités d'information des salariés...) et cessera de produire ses effets à une date fixée par un décret à paraître.

À compter de la date de réception de la demande d'autorisation, l'administration du travail dispose, à titre exceptionnel et temporaire jusqu'au 31 décembre 2020, d'un délai de 2 jours au lieu de 15 jours, pour y faire droit ou la refuser. L'absence de réponse de l'administration dans ce délai vaut décision d'accord implicite.

Autre changement notable : l'autorisation de mise en activité partielle peut désormais couvrir une période maximale de 12 mois, au lieu de six mois.

L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 a également apporté un assouplissement à la procédure concernant les salariés protégés (salariés ayant un mandat de représentant du personnel...). L'employeur n'a plus à recueillir l'accord du salarié protégé dès lors que l'activité partielle affecte dans la même mesure tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé. Attention toutefois, cet assouplissement s'applique jusqu'à une date qui sera fixée par décret sans qu'elle ne puisse excéder le 31 décembre 2020.

9. Comment faire une demande de remboursement auprès de l'Etat ?

Pour se faire rembourser les indemnités versées aux salariés en activité partielle, l'employeur effectue par voie dématérialisée une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle tous les mois (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R31001>).

Le paiement est effectué par l'Agence de services et de paiement (ASP) qui agit pour le compte de l'État et de l'Unédic.

Les seuls cas où l'ASP verse directement l'allocation d'activité partielle aux salariés sont les situations de difficultés financières pour l'employeur (procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire), sur autorisation du préfet.

Le délai pour effectuer la demande d'allocation d'activité partielle (à distinguer de la demande d'autorisation) est d'un an à compter du terme de la période d'autorisation de l'activité partielle.

L'allocation est versée à l'entreprise par l'ASP, dans un délai moyen de 12 jours.

À noter, dans sa nouvelle mise à jour de son questions-réponses (<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-document-precisions-activite-partielle.pdf>), le ministère du travail indique que les entreprises peuvent renoncer à bénéficier de l'allocation d'activité partielle. Pour que l'indemnité versée aux salariés bénéficie des exonérations sociales, les entreprises volontaires devront faire une demande d'autorisation mais n'auront pas à faire de demande d'indemnisation par la suite. La DIRECCTE devra en être informée.

10. Quels sont les cas éligibles à l'activité partielle ?

Le recours au dispositif de l'activité partielle doit être justifié par 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.

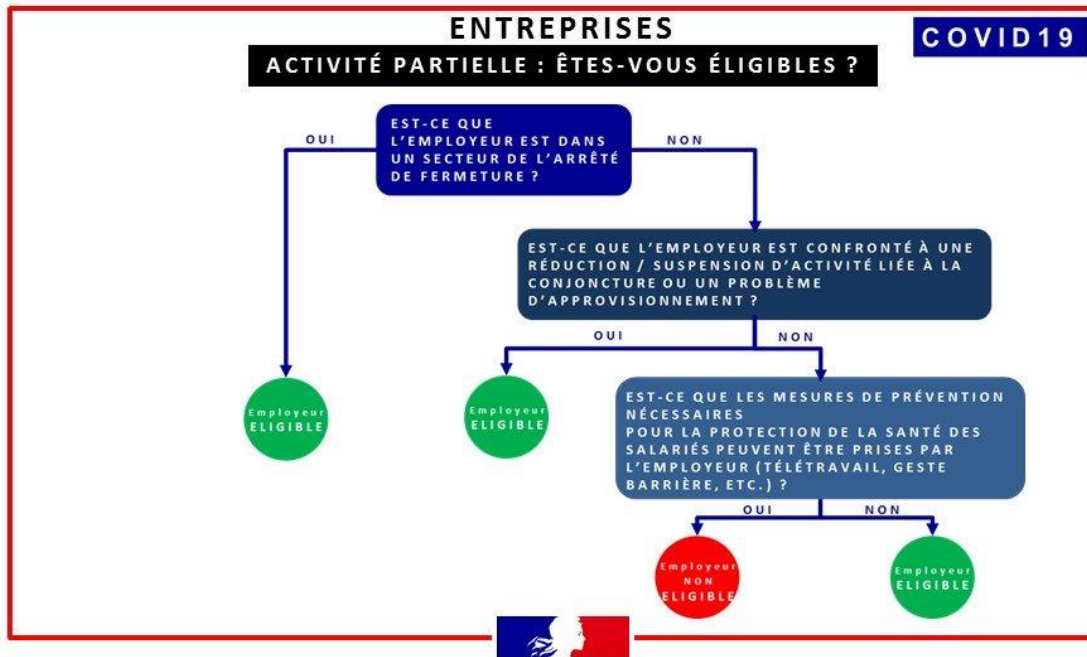
Si les mesures prises par le Gouvernement pour lutter contre l'épidémie du coronavirus ([décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19](#), [arrêté du 16 mars 2020 complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19...](#)), peuvent concourir à caractériser une « circonstance de caractère exceptionnel », elles ne constituent pas un motif de recours de plein droit à l'activité partielle.

Le Questions / Réponses relatif au coronavirus (<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>) ainsi que **la note sur le dispositif exceptionnel de l'activité partielle** (<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle>) du ministère du travail précisent **les cas de recours à l'activité partielle** dans le contexte de la crise sanitaire actuelle.

Parmi eux, figurent :

- la fermeture de l'entreprise, en application des dispositions réglementaires prises pour lutter contre l'épidémie du Covid-19 (arrêté interdisant l'accueil du public dans certains établissements) ;
- la baisse d'activité, les difficultés d'approvisionnement (la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes, l'absence simultanée de nombreux salariés malades occupant des postes indispensables à la continuité de l'activité sont autant de motifs permettant de recourir à l'activité partielle) ;
- l'impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé (télétravail, gestes barrières, etc.) de l'ensemble des salariés.

Les conditions d'éligibilité au dispositif d'activité partielle sont illustrées par le ministère du travail par un schéma reproduit ci-après :



Les cas d'éligibilité ne doivent pas seulement être mentionnés par l'employeur : les demandes doivent être justifiées de manière circonstanciée et précise.

Par conséquent, il convient d'être particulièrement vigilant au moment de la constitution du dossier. Il faut apporter la preuve que la chute d'activité est liée au choix des clients eux-mêmes de ne pas venir honorer un rendez-vous ou assurer une prestation non urgente. Dit autrement, une décision de fermeture de l'entreprise, unilatérale et immédiate, aura sûrement du mal à être prise en compte par l'administration qui devra apprécier le caractère subi des pertes de chiffre d'affaires. Mais comme pour toute activité économique, la simple démonstration d'un carnet de rendez-vous annulés en grande majorité devrait être de nature à démontrer le caractère indépendant de la volonté du professionnel libéral de la chute d'activité, et donc de la nécessité d'alléger les charges en recourant à l'activité partielle des salariés de la structure.

De même, l'impossibilité de l'employeur à mettre en place des mesures de prévention suffisantes pour garantir la protection de la santé des salariés ne peut résulter d'un manquement ou d'une négligence. Elle doit être étayée par tous éléments de nature à prouver la bonne foi de l'employeur, tels que l'existence de contraintes organisationnelles, la taille de l'entreprise, l'organisation du travail, la nature de l'activité et des fonctions exercées par les salariés rendant la mise en place du télétravail et le respect des gestes barrières impossibles, etc.

11. Comment s'articulent les arrêts de travail avec l'activité partielle ?

À l'occasion de la mise à jour de son questions-réponses sur l'activité partielle, le ministère du travail a précisé les modalités d'articulation entre les arrêts de travail et l'activité partielle (annexe 2, <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-document-precisions-activite-partielle.pdf>). Il en résulte que :

- l'arrêt de travail pour maladie « classique » prime sur l'activité partielle : si un salarié est en arrêt lorsque commence la période d'activité partielle, il le reste jusqu'au terme de l'arrêt ; si

un arrêt lui est prescrit en cours de période d'activité partielle, le dispositif d'activité partielle s'interrompt jusqu'à la fin de l'arrêt ;

- l'arrêt de travail « dérogatoire » (garde d'enfant ou de personne vulnérable) : jusqu'au 1^{er} mai 2020, si l'activité partielle prend la forme de la fermeture de l'établissement, l'arrêt de travail doit être interrompu (par tolérance, il est admis que l'arrêt puisse aller jusqu'à son terme, mais il ne pourra pas être renouvelé) ; si l'activité partielle prend la forme d'une réduction du nombre d'heures travaillées, le salarié ne peut pas être placé en activité partielle. À compter du 1^{er} mai 2020, les salariés bénéficiant d'un arrêt de travail « dérogatoire » sont placés en position d'activité partielle (article 20, loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020).

12. L'employeur peut-il bénéficier d'aides pour financer la formation de ses salariés ?

En cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, les entreprises peuvent demander à bénéficier du FNE-Formation afin d'investir dans les compétences des salariés.

Afin d'encourager et accompagner la mise en place de projets de formation dans des volumes importants et des délais rapides, le dispositif FNE-Formation est renforcé dans des conditions présentées par une instruction de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP) du 9 avril 2020 (<https://www.centre-info.fr/content/uploads/2020/04/instruction-du-9-avril-2020-renforcement-du-fne-formation-dans-le-cadre-de-la-crise-du-covid-19.pdf>) :

- Le dispositif peut être mobilisé pendant les périodes d'activité partielle ;
- Le dispositif peut être mis en place de manière individuelle (Etat/entreprise) ou collective (contractualisations avec des OPCO). Un formulaire de demande de FNE-Formation spécifique, ainsi qu'un modèle de convention de formation du FNE simplifiés ont été mis en ligne sur le site du ministère du travail ;
- L'ensemble des entreprises ayant des salariés en activité partielle sont éligibles, sans distinction de la taille de l'entreprise ou du secteur d'activité (en revanche, les salariés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation ne peuvent pas bénéficier de ce dispositif) ;
- L'Etat prend en charge 100% des coûts pédagogiques sans plafond horaire ;
- Les actions éligibles sont les actions de formation, les bilans de compétences, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience dont celles permettant d'obtenir une qualification (ces actions de formations peuvent être réalisées à distance) etc.

Pour plus d'information, le ministère du travail a mis en ligne un questions-réponses relatif au FNE-Formation (<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-covid-fne-formation.pdf>).