



Avocats ■ Rechtsanwälte

FAQ

à destination des employeurs pour faire face au COVID-19

Edition spéciale – Activité partielle

Mise à jour le 28 avril 2020

Face à la propagation du Covid-19 ou Coronavirus, nombreuses sont les entreprises à s'interroger sur les actions qu'elles peuvent mettre en œuvre pour faire face aux conséquences de la baisse, voire de l'arrêt de leur activité et/ ou pour assurer la continuité de leur activité, en respectant les mesures de sécurité régulièrement rappelées par le gouvernement.

Sont présentées dans le présent document les différentes questions qui nous ont été posées par nos clients et dont nous partageons les réponses que nous y avons apportées.

Nous attirons votre attention sur le fait que les réponses ci-dessous fournies sont données à titre indicatif et non définitif et ne sauraient constituer une consultation juridique engageant la responsabilité de GGV Avocats - Rechtsanwälte.

Ces réponses seront régulièrement mises à jour en fonction des annonces du gouvernement, et de la publication des différents textes législatifs et/ou réglementaires.

Les modifications opérées par rapport aux versions précédentes **sont surlignées en jaune.**

Table des matières

I. ACTIVITE PARTIELLE DANS LE CONTEXT DE LA CRISE LIEE A LA PROPAGATION DU COVID-19	3
1. En quoi consiste l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés et comment est-elle calculée ?	4
2. Comment se calcule la rémunération horaire de référence sur laquelle s'applique le taux d'indemnisation de 70 % ?	5
3. Comment procède-t-on pour demander l'autorisation et l'indemnisation de l'activité partielle ?	6
4. Dans quel délai la demande d'activité partielle doit-elle être régularisée ?	7
5. Une information/consultation préalable du CSE est-elle nécessaire ?	8
6. Dans quel délai la demande est-elle instruite ? Puis-je modifier ma demande d'autorisation préalable au titre de l'activité partielle ?	8
7. Quelle est l'indemnisation versée par l'Etat aux employeurs ? Des taux d'indemnisation des salariés au titre de l'activité partielle prévus par une convention collective de branche ou par une décision unilatérale de l'employeur peuvent-ils s'appliquer en lieu et place des taux légaux d'indemnisation ?	9
8. Comment procède l'employeur pour être indemnisé ?	9
9. Les voyageurs représentants placiers (VRP) sont-ils éligibles à l'activité partielle ?	9
10. Les salariés en forfait annuel en jours ou en heures peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ? Selon quelles modalités leur activité partielle est-elle prise en compte et indemnisée ?	10
11. Les salariés à temps partiel peuvent-ils être placés en activité partielle ?	10
12. Les apprentis et les stagiaires peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ?	11
13. Les cadres dirigeants sont-ils couverts par le dispositif d'activité partielle ?	11
14. Les salariés des entreprises de portage salarial (« salariés portés ») peuvent-ils également bénéficier du dispositif de l'activité partielle ?	11
15. Les salariés des entreprises de travail temporaire sont-ils éligibles à l'activité partielle ? ...	11
16. Dois-je recueillir l'accord préalable du salarié protégé pour obtenir son placement en activité partielle ?	11
17. Un salarié en arrêt de travail durant une période d'activité partielle peut-il bénéficier d'une indemnité d'activité partielle ? Comment s'articulent activité partielle et arrêt de travail indemnisé par la CPAM ? Quel complément de salaire doit verser l'employeur au titre de l'arrêt de travail ?	12

18. Les salariés exerçant leur activité en France pour le compte d'entreprises étrangères n'ayant pas d'établissement en France peuvent-ils bénéficier du dispositif de l'activité partielle ?12
19. Peut-on placer ses salariés en activité partielle sans pour autant solliciter l'indemnisation correspondante ?13
20. Les jours fériés donnent-ils lieu à une indemnisation au titre de l'activité partielle ?13
21. Peut-on moduler l'activité partielle en appliquant des taux d'activité partielle différents entre les salariés de l'entreprise ?13

I. ACTIVITE PARTIELLE DANS LE CONTEXTE DE LA CRISE LIEE A LA PROPAGATION DU COVID-19

Le dispositif de l'activité partielle, tel qu'en vigueur depuis 2013 et temporairement aménagé par le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 et par les ordonnances n°2020-346 et 389 des 27 mars et 1^{er} avril 2020, permet d'apporter une aide économique à l'employeur contraint de suspendre ou de réduire temporairement l'activité de l'entreprise.

Ce dispositif permet de faire partiellement compenser par l'Etat la perte de revenu subie par les salariés du fait des heures non travaillées, dans la limite de 1.607 heures par année civile et par salarié jusqu'au 31 décembre 2020.

Seules les heures chômées intervenant dans la limite de la durée légale hebdomadaire de travail (soit 35 heures) sont indemnisées.

Ce dispositif vient d'être amendé afin de limiter les conséquences d'une baisse d'activité liée à l'épidémie de COVID-19. Les développements ci-après portent sur le dispositif d'activité partielle modifié spécifiquement pour faire face à la crise liée à la propagation du COVID-19.

Pour chaque heure chômée (non travaillée), l'employeur verse au salarié une indemnité d'activité partielle équivalente au minimum à 70% de sa rémunération brute. Cette indemnité est exonérée des cotisations de sécurité sociale mais reste soumise aux taux de CSG-CRDS applicables aux revenus de remplacement (6,2% et 0.5 %) et aux cotisations de retraite supplémentaire, de prévoyance et de mutuelle. Dans tous les cas, l'indemnité d'activité partielle versée au salarié est au minimum égale au SMIC net (actuellement, 8,03 € par heure).

L'employeur perçoit une aide de l'Etat sous la forme d'une allocation mensuelle.

Cette allocation est proportionnelle à la rémunération des salariés placés en activité partielle et couvre 70% de la rémunération brute du salarié, dans la limite de 4,5 fois le SMIC.

Ainsi, l'employeur est intégralement remboursé de l'indemnité versée au salarié sur la base d'un salaire allant jusqu'à 4,5 SMIC. Pour les salaires supérieurs, l'employeur reçoit le remboursement de l'indemnité correspondant à 4,5 SMIC et le différentiel reste à sa charge. Il en est de même de l'employeur qui décide d'indemniser ses salariés au-delà de 70% de leur salaire brut.

1. En quoi consiste l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés et comment est-elle calculée ?

Pour chaque heure chômée et indemnisable, l'employeur verse au salarié, à la date normale de la paie, une indemnité horaire dite « d'activité partielle », correspondant à 70% de la rémunération brute du salarié.

Cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié lorsque des actions de formation sont mises en œuvre pendant les heures chômées.

Ce taux horaire est ensuite à multiplier par le nombre d'heures chômées par le salarié, dans la limite :

- de la durée légale du travail (35h par semaine ou 151.67 h par mois),
- ou de la durée hebdomadaire moyenne de travail convenue dans la convention individuelle de forfait en heures sur la semaine, le mois ou l'année conclue avec le salarié dans le cadre de son contrat de travail et prévoyant un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires
- ou de la durée collective si elle est inférieure à la durée légale
- ou de la durée prévue par le contrat de travail s'il s'agit, par exemple, d'un salarié à temps partiel
- ou des heures dites d'équivalence dans des secteurs très déterminés (transport routier, hospitalisation privée et médico-social à caractère commercial, commerce de détail de fruits et légumes et épicerie, et autres secteurs déterminés par convention ou accord de branche étendu) Attention néanmoins : le système d'indemnisation n'étant prévu que dans limite hebdomadaire d'heures chômées de 35 h, l'indemnisation sera calculée sur 35h, mais avec un taux horaire brut majoré, de manière à ce que l'entreprise soit indemnisée de la même manière que si la durée prise en compte avait été fixée à 43h, avec un taux horaire non-majoré

L'indemnité horaire ne peut être inférieure au SMIC net horaire (soit actuellement 8,03 €).

Si après versement de l'indemnité d'activité partielle la rémunération du salarié est inférieure à la rémunération mensuelle minimale – laquelle est égale au SMIC horaire x 151,67 h (si salarié à temps plein) - l'employeur doit lui verser une allocation complémentaire qui est égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale (équivalente au SMIC net) et la somme initialement perçue par le salarié.

Exemple d'un salarié dont la rémunération habituelle est égale au SMIC et travaillant à temps complet :

- *Indemnités d'activité partielle : $10,15 \times 70\% \times 151,67h = 1.077,61 \text{ € bruts}$.*
- *La CSG et la CRDS ne sont pas prélevées car elles ne peuvent ramener le cumul de la rémunération nette d'activité et des indemnités en dessous du SMIC brut. Leur montant net est donc de 1.077,61 €*



Avocats ■ Rechtsanwälte

- La RMM est égale à : $(35h \times 52/12 \times 10,15\text{€}) \times (1 - 0,23) = 1.217,91 \text{ €}$ (SMIC net en 2020)
- L'employeur devra donc verser une allocation complémentaire au salarié de : $1.217,91 - 1.077,61 = 140,30\text{€}$

2. Comment se calcule la rémunération horaire de référence sur laquelle s'applique le taux d'indemnisation de 70 % ?

L'Administration a dernièrement précisé les éléments à inclure dans la rémunération antérieure brute servant de base à l'indemnité d'activité partielle.

La rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle et doit inclure :

- les majorations pour travail de nuit ou pour travail le dimanche,
- les primes versées mensuellement et calculées en fonction du temps de présence du salarié (telles que les primes de pause payée ou d'habillement)
- les éléments de rémunération variable correspondant au travail du salarié (commissions, pourboires),
- les primes versées selon une périodicité non mensuelle, calculées en fonction du temps de présence du salarié (prime annuelle d'ancienneté ou d'assiduité) calculée selon le temps de travail effectif

En revanche sont à exclure :

- les heures supplémentaires et leur majoration
- les primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais professionnels
- la prime d'intéressement ou de participation
- la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Pour calculer le taux horaire global sur lequel appliquer le taux d'indemnisation de 70%, l'Administration préconise de calculer de façon distincte :

1. le taux horaire de base pour 35h

Lequel correspond à la rémunération des heures effectuées dans la limite de la durée légale du travail et auxquelles s'appliquent d'éventuelles majorations pour travail de nuit ou le dimanche, mais exclut la rémunération des heures supplémentaires antérieurement effectuées et les majorations correspondantes.

Le montant ainsi calculé est à diviser par 151,67 heures ou par une durée inférieure correspondant à la durée collective du travail ou à la durée stipulée au contrat.

2. le taux horaire des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence

Ce taux s'obtient en divisant le montant cumulé des primes versées mensuellement en fonction du temps de présence du salarié et que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé par 151,67 ou par une durée inférieure collective ou contractuelle

3. le taux horaire des éléments de rémunération variable

Ce taux s'obtient en faisant la moyenne

- des éléments de rémunération variable (commissions, pourboires...)
- et des primes versées selon une périodicité non mensuelle, mais calculées en fonction du temps de présence du salarié.

perçues au cours des 12 derniers mois (ou sur une durée inférieure si le salarié a travaillé moins de 12 mois) précédant le 1^{er} jour d'activité partielle

Cette moyenne est ensuite à diviser par 151,67 ou par une durée inférieure collective ou contractuelle



Le cumul de ces taux constitue le taux global sur lequel sera appliqué le taux d'indemnisation de 70%.

Des exemples de calcul d'indemnité d'activité partielle sont présents sur le document mis en ligne par le ministère du travail intitulé « *Dispositif exceptionnel d'activité partielle – précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses* » (pages 24 à 26), disponible à l'adresse suivante : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-document-precisions-activite-partielle.pdf>

3. Comment procède-t-on pour demander l'autorisation et l'indemnisation de l'activité partielle ?

La demande d'autorisation préalable à la mise en place d'une activité partielle est régularisée sur le site activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/. Elle précise entre autres :

- les motifs justifiant le recours à l'activité partielle (conjoncture économique, difficultés d'approvisionnement, sinistre, intempéries exceptionnelles, transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise, ou toute autre circonstance exceptionnelle) justificatifs à l'appui,
- la période prévisible de sous-activité (l'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée de 6 mois maximum),
- le nombre de salariés concernés,
- et le nombre total prévisible d'heures à indemniser.



Avocats ■ Rechtsanwälte

L'activité partielle ayant pour finalité d'atténuer les conséquences d'une baisse soudaine d'activité pour l'entreprise et pour les salariés, il est essentiel que l'employeur justifie des raisons objectives de la baisse d'activité de son entreprise.

En l'espèce, la motivation du recours à l'activité partielle ne peut se réduire à évoquer les mesures de confinement liées à la lutte contre la propagation du COVID-19.

Il doit être explicité dans la demande les raisons pour lesquelles l'entreprise se retrouve confrontée à une baisse importante de son activité - annulation ou report d'un projet ou d'une commande, difficultés voire impossibilité d'approvisionnement en matières premières ou pièces nécessaires, impossibilité matérielle de respecter les mesures sanitaires sur une ligne de production, fermeture de l'établissement recevant du public et entrant dans le champ d'application de l'article 8 du décret du 23 mars 2020, etc. ...

Si en revanche la poursuite de l'activité est possible, en adaptant les postes de travail par le biais du télétravail ou de mesures sanitaires permettant aux salariés de travailler en sécurité, la demande d'autorisation de recours à l'activité partielle ne recevra pas d'avis favorable de la part de la DIRECCTE.

L'administration a d'ores et déjà annoncé que les DIRECCTE feront des contrôles a posteriori des demandes d'autorisation d'activité partielle, et notamment des conditions de recours. Ainsi, la décision d'homologation de la demande d'activité partielle d'une entreprise ne met pas à l'abri d'un contrôle, lequel peut déboucher, s'il révèle que l'entreprise n'a pas respecté les conditions de l'activité partielle, sur une demande de remboursement des aides versées. Cette sanction peut être complétée par les sanctions prévues au titre du travail illégal si les heures indemnisées correspondent à des heures pendant lesquelles les salariés travaillaient ou étaient en congés payés/JRTT. En ce cas, en plus du reversement des aides perçues au titre des heures indûment perçues, l'employeur pourrait se voir interdire le bénéfice d'aides publiques pendant 5 ans et faire l'objet de sanctions pénales.

En outre, l'employeur qui placerait ses salariés en activité partielle tout en les faisant continuer à travailler normalement s'expose à ce que ces salariés saisissent le Conseil des Prud'hommes d'une demande de régularisation des heures travaillées et rémunérées à un taux inférieur et d'une demande d'indemnisation pour travail dissimulé – à hauteur de 6 mois de salaire.

4. Dans quel délai la demande d'activité partielle doit-elle être régularisée ?

Dans le cadre de la crise liée au COVID-19, les employeurs disposent d'un délai de **30 jours** à compter de la mise en activité partielle de leurs salariés pour déposer la demande d'autorisation de mise en activité partielle.

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle est applicable pour les demandes d'indemnisation déposées au titre des heures chômées depuis le 1^{er} mars 2020.



Avocats ■ Rechtsanwälte

Par ailleurs, compte tenu du volume très important des demandes reçues par les DIRECCTE, le Ministère du travail a annoncé le 9 avril que les demandes d'autorisation d'activité partielle pourront être présentées par les entreprises jusqu'au 30 avril 2020. Ainsi, une demande d'activité partielle au titre d'une baisse d'activité survenue en mars 2020 pourra être déposée par une entreprise, avant la fin du mois d'avril, « sans que le délai de 30 jours lui soit opposable. »

5. Une information/consultation préalable du CSE est-elle nécessaire ?

Dans les entreprises employant 50 salariés et plus, l'employeur doit informer et consulter les membres du CSE sur les motifs du recours à l'activité partielle, sur les activités ou services ou catégories professionnelles concernés dans l'entreprise, sur le nombre envisagé d'heures chômées, sur les modalités de réduction des horaires de travail.

Jusqu'à présent, l'information/consultation du CSE devait être régularisée avant toute demande d'activité partielle. Désormais, l'employeur dispose d'un **déla** de **2 mois** à compter de sa demande d'autorisation pour consulter le CSE et transmettre l'avis du CSE à l'administration.

6. Dans quel délai la demande est-elle instruite ? Puis-je modifier ma demande d'autorisation préalable au titre de l'activité partielle ?

La demande est instruite par la DIRECCTE compétente qui notifiera sa décision d'autorisation ou de refus par courriel dans un délai de 48 heures à compter de la date de réception de la demande d'autorisation.

L'absence de décision dans un délai de 48 heures vaut acceptation implicite de la demande.

Ce délai d'homologation accéléré sera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020.

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour **une durée maximum de 12 mois**.

Pour revenir sur la demande initiale déjà adressée à la DIRECCTE et tacitement ou expressément acceptée, il convient d'adresser une nouvelle demande d'autorisation à l'Unité Territoriale (UT) de la DIRECCTE dont relève l'établissement de l'employeur.

Pour éviter ce type de situation, nous recommandons de prévoir dans la demande initiale d'activité partielle le nombre maximal d'heures chômées autorisées par an et par salarié – pour rappel 1.607 heures, ce qui correspond à environ 12 mois.



Avocats ■ Rechtsanwälte

7. Quelle est l'indemnisation versée par l'Etat aux employeurs ? Des taux d'indemnisation des salariés au titre de l'activité partielle prévus par une convention collective de branche ou par une décision unilatérale de l'employeur peuvent-ils s'appliquer en lieu et place des taux légaux d'indemnisation ?

L'allocation d'activité partielle versée par l'État à l'entreprise, est **proportionnelle** à la rémunération des salariés placés en activité partielle. Le reste à charge pour l'employeur est égal à zéro pour tous les salariés dont la rémunération est inférieure à 4,5 SMIC brut.

Lorsque la convention collective dont dépend l'entreprise prévoit un taux d'indemnisation du salarié différent de celui prévu par le Code du travail, l'employeur peut l'appliquer sous réserve qu'il ne soit pas inférieur au taux de 70% prévu par l'article R. 5122-18 du Code du travail.

Lorsque l'employeur verse à ses salariés une indemnité d'un montant supérieur à 70 % de leur rémunération brute, en application d'une disposition de la convention collective applicable à l'entreprise ou de sa décision unilatérale, cette part additionnelle reste à sa charge.

8. Comment procède l'employeur pour être indemnisé ?

Pour être remboursé des indemnités d'activité partielle payées à ses salariés, l'employeur doit déposer sa demande d'allocation sur le site activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/.

Cette demande comporte :

- des informations relatives à l'identité de l'employeur ;
- les catégories de salariés concernés et leur temps de travail respectif ainsi que la liste nominative des salariés concernés;
- les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures travaillées (ou assimilées, telles que les congés, les arrêts maladie pour motif de coronavirus, etc.) et les heures hebdomadaires chômées.

L'allocation est ensuite versée à l'entreprise par l'Agence de service et de paiement (ASP) dans un délai moyen de 12 jours.

9. Les voyageurs représentants placiers (VRP) sont-ils éligibles à l'activité partielle ?

Oui

Le décret n°2020-435 du 16 avril 2020 a précisé les modalités de calcul de l'indemnité d'activité partielle des VRP.

Il convient de calculer leur rémunération moyenne de référence à partir de leurs rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois, ou de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois, à l'exclusion des frais professionnels ;

Puis de diviser cette moyenne mensuelle par 151,67 pour obtenir un taux horaire.

Et de calculer la différence entre la rémunération moyenne précitée et la rémunération effectivement perçue

Et de diviser ce différentiel par le taux horaire précité pour obtenir le nombre d'heures à indemniser.

10. Les salariés en forfait annuel en jours ou en heures peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ? Selon quelles modalités leur activité partielle est-elle prise en compte et indemnisée ?

Les salariés au forfait jours et heures sur l'année peuvent bénéficier de l'activité partielle, en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas de fermeture totale de l'établissement.

L'indemnité allouée aux salariés soumis à une convention individuelle de forfait jours est calculée en convertissant les jours non travaillés en heures selon les modalités suivantes confirmées par le décret 2020-435 du 16 avril 2020 :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

L'indemnité allouée aux salariés faisant l'objet d'une convention de forfait en heures sur l'année est calculée en tenant compte des heures supplémentaires prédéterminées prévues par leur convention individuelle de forfait. Ainsi, les heures chômées par ces salariés dans le cadre de l'activité partielle seront indemnisées dans la limite des heures supplémentaires composant la durée hebdomadaire moyenne prévue dans leur convention individuelle de forfait.

11. Les salariés à temps partiel peuvent-ils être placés en activité partielle ?

Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier de l'activité partielle.

Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés en temps partiel ne doit pas être inférieur au taux horaire du SMIC.

Dans l'hypothèse où le taux horaire de rémunération d'un salarié à temps partiel est inférieur au taux horaire du SMIC, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié doit être égal à son taux horaire de rémunération.



Avocats ■ Rechtsanwälte

12. Les apprentis et les stagiaires peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ?

Les apprentis, ainsi que les salariés en contrat de professionnalisation et les intérimaires peuvent bénéficier de l'activité partielle, ce qui n'est pas le cas des stagiaires. En effet, l'activité partielle ne bénéficie qu'aux seuls salariés.

Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation reçoivent une indemnité horaire d'activité partielle d'un montant égal au pourcentage du SMIC qui leur est applicable au titre du Code du travail.

13. Les cadres dirigeants sont-ils couverts par le dispositif d'activité partielle ?

L'ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020 prévoit que les salariés cadres dirigeants peuvent bénéficier de l'activité partielle, mais uniquement en cas de réduction de l'horaire de travail en-dessous de la durée légale de travail.

14. Les salariés des entreprises de portage salarial (« salariés portés ») peuvent-ils également bénéficier du dispositif de l'activité partielle ?

Oui, mais à condition que ces salariés soient titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et seulement pour les périodes sans qu'il n'y ait de prestation à accomplir auprès d'une entreprise cliente.

Les modalités de calcul de leur indemnité d'activité partielle au titre de ces périodes seront définies par décret.

15. Les salariés des entreprises de travail temporaire sont-ils éligibles à l'activité partielle ?

Oui, car l'ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020 prévoit que ces salariés bénéficient dorénavant du dispositif de la rémunération mensuelle minimale (RMM), soit en pratique d'une indemnité horaire minimale égale au total au SMIC net.

16. Dois-je recueillir l'accord préalable du salarié protégé pour obtenir son placement en activité partielle ?

A condition que l'activité partielle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché le salarié protégé, la mise en activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord.

17. Un salarié en arrêt de travail durant une période d'activité partielle peut-il bénéficier d'une indemnité d'activité partielle ? Comment s'articulent activité partielle et arrêt de travail indemnisé par la CPAM ? Quel complément de salaire doit verser l'employeur au titre de l'arrêt de travail ?

Il n'est pas possible de cumuler l'indemnisation versée au titre d'un arrêt de travail et l'allocation d'activité partielle.

À compter du 1er mai 2020, les modalités d'indemnisation vont évoluer pour les salariés placés en arrêts de travail dérogatoire. Ces derniers vont basculer dans un dispositif d'activité partielle en lieu et place d'un arrêt indemnisé par l'assurance maladie, quelle que soit la date de début de l'arrêt de travail.

Concernant les démarches à suivre, il faut distinguer trois cas de figures :

- les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus COVID19
- les salariés cohabitant avec une personne vulnérable
- les parents d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Dans les cas 1 et 2 le salarié devra remettre à son employeur – dans la mesure du possible avant 1er mai 2020 – un certificat attestant de la nécessité d'isolement et donc de l'impossibilité de se rendre sur son lieu de travail. Sur la base de ce certificat, l'employeur pourra procéder à une demande d'activité partielle pour le salarié en suivant les démarches habituelles (cf. question 3).

Le salarié qui bénéficie d'un arrêt pour garde d'enfant n'aura pas de démarche particulière à effectuer (cf. FAQ arrêt de travail, question 2). C'est l'employeur qui – au lieu de déclarer l'arrêt de travail à la CPAM –procédera à la demande d'activité partielle pour le salarié en suivant les démarches habituelles (cf. question 3).

18. Les salariés exerçant leur activité en France pour le compte d'entreprises étrangères n'ayant pas d'établissement en France peuvent-ils bénéficier du dispositif de l'activité partielle ?

Les salariés employés en France par des entreprises ne comportant pas d'établissement en France peuvent être placés en activité partielle et bénéficier ainsi de l'indemnité d'activité partielle, à la condition que l'employeur en question soit soumis, pour ces salariés, aux contributions et cotisations

sociales d'origine légale ou conventionnelle et aux obligations d'assurance contre le risque de privation d'emploi au titre de la législation française.

19. Peut-on placer ses salariés en activité partielle sans pour autant solliciter l'indemnisation correspondante ?

Les entreprises peuvent placer leurs salariés en activité partielle, sans demander à bénéficier de l'allocation d'activité partielle, mais pourront bénéficier des exonérations de charges sociales patronales et salariales attachées aux allocations d'activité partielle.

Pour cela, les entreprises doivent néanmoins faire une demande d'autorisation d'activité partielle sur le site dédié et verser à leurs salariés l'indemnité d'activité partielle dans les conditions prévues par le Code du travail et informer la DIRECCTE de leur engagement à ne pas bénéficier de l'indemnisation par l'Etat.

Les modalités pratiques de cette mesure dérogatoire seront prochainement explicitées.

20. Les jours fériés donnent-ils lieu à une indemnisation au titre de l'activité partielle ?

Les heures correspondant aux jours fériés habituellement chômés dans l'entreprise de donnent pas lieu à une indemnisation par l'Etat au titre de l'activité partielle. C'est à l'employeur, de les payer aux salariés sur la base de leur salaire habituel, à condition toutefois que les salariés totalisent au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Cette condition d'ancienneté ne s'applique pas pour le 1^{er} mai.

En revanche, les heures chômées correspondant aux jours fériés habituellement travaillés sont indemnisées au titre de l'activité partielle.

21. Peut-on moduler l'activité partielle en appliquant des taux d'activité partielle différents entre les salariés de l'entreprise ?

Oui.

L'employeur peut, soit en dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou d'un d'accord de branche, soit après avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise, placer 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 professionnelle, en activité partielle ou appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.

Cet accord ou la décision unilatérale soumise à l'avis du CSE détermine notamment :



Avocats ■ Rechtsanwälte

- Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien de l'activité ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier,
- Les critères objectifs, liés au poste, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles spécifiques des salariés justifiant le maintien de leur activité ou leur placement en activité partielle ou justifiant l'application d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées
- Les modalités de réexamen périodique des critères d'individualisation de l'activité partielle – la périodicité de ce réexamen devant être de 3 mois minimum
- Les modalités permettant de concilier la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés concernés
- Les modalités d'information des salariés

La durée de validité de l'accord ou de la décision unilatérale établis dans ce cadre s'achèvera au plus tard, au terme d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.