

L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Date de création : 31/05/2021
Date de première publication : 02/11/2020
Date de version publiée : 31/05/2021
Date de vérification : 31/05/2021


LES CONDITIONS DE RECOURS

LES CONDITIONS GÉNÉRALES DE RECOURS

L'activité partielle est un outil qui permet de **faire face à une baisse d'activité passagère grâce à une diminution du temps de travail ou une fermeture temporaire subventionnée par les pouvoirs publics.**

Une entreprise peut y recourir dans les cas suivants :

- **Conjoncture économique** défavorable ;
- **Difficultés d'approvisionnement en matières premières** ou en **énergie** ;
- **Sinistre** ou **intempéries de caractère exceptionnel** ;
- **Transformation, restructuration** ou **modernisation** de l'entreprise ;
- **Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.**

 La réalisation de travaux d'entretien ou d'embellissement n'entre pas dans le cadre de cette énumération, tout comme l'arrêt temporaire d'activité dû à une faute ou à une négligence de l'employeur.

En outre, s'agissant des cas de sinistre, il faut distinguer d'une part les sinistres entraînant une réduction ou une suspension d'activité qui

entrent bien dans ce cadre, et d'autre part les catastrophes naturelles qui donnent lieu à l'application d'un régime particulier.

La situation doit être, par nature, **temporaire**. Une entreprise qui aurait recours de manière répétée, voire quasi permanente, à des modifications d'horaires serait exclue des mesures d'indemnisation.

Enfin, il doit s'agir en principe d'une **interruption collective d'activité**, c'est-à-dire concernant un groupe bien identifié de salariés affectés à une même tâche (établissement, service).

Cependant une entreprise **ne peut pas recourir à l'activité partielle** lorsque la réduction ou la suspension d'activité est **provoquée par un différend collectif de travail**.

Remarque : dans le cas d'une fermeture, de l'entreprise ou d'un service, décidée par l'employeur suite à une grève, le versement des allocations et des indemnités peut être autorisé par décision du ministre chargé de l'emploi, si la fermeture se prolonge plus de trois jours.



Dans le cadre du Covid 19, plusieurs situations pouvant justifier l'activité partielle sont envisageables et sont citées sur le site du Ministère du travail :

- ✓ Fermeture administrative de l'établissement ;
- ✓ Baisse d'activité liée à l'épidémie : l'annulation de commandes, de réservations, d'activités ... pouvant être objectivées.

🔍 Et l'individualisation de l'activité partielle?

L'ordonnance 2020-460 du 22 avril 2020 a prévu **la possibilité d'une individualisation de l'activité partielle**.

En principe et par application de l'article L.5122-1 du Code du travail, l'activité partielle doit concerner sans distinction tous les salariés de l'établissement ou du service visé, même si elle est mise en œuvre individuellement et alternativement. Concrètement, et objectivement, il convient de respecter un critère d'égalité de traitement (réduction équitable salarié par salarié, mise en place de roulement...).

L'ordonnance du 22.04.20 permet à titre dérogatoire de mettre en activité partielle une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement ou d'un service, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, ou d'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.

Attention, ceci n'est possible qu'aux conditions suivantes :

- Existence d'un accord d'entreprise ou d'établissement ;
- A défaut d'accord d'entreprise, existence d'un accord de branche (à l'heure actuelle, il n'y a pas d'accord collectif sur le sujet dans nos différentes branches) ;
- A défaut d'accord d'entreprise ou d'accord de branche, il faut un avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise.

L'accord ou le document pour avis remis au CSE précise (termes de l'ordonnance) :

- *1° Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;*
- *2° Les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;*
- *3° Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés au 2° afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;*
- *4° Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;*
- *5° Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.*

Ces dispositions dérogatoires étaient applicables initialement jusqu'au 31.12.20. Une ordonnance est venue prorogée ce délai jusqu'à une date qui sera fixée ultérieurement par décret et qui ne pourra pas excéder le 31 décembre 2021.

Si l'entreprise a recours à cette individualisation, l'employeur devra obtenir l'accord des salariés protégés concernés. En effet, l'employeur n'est dispensé de recueillir leur accord que lorsque la mesure est collective.

Concrètement :

Si l'entreprise n'opte pas pour l'individualisation de l'activité partielle : il sera possible de procéder alternativement entre les salariés, de manière équitable. *Par exemple, dans un service en activité réduite qui compte 4 salariés à 35h, chaque salarié passe à 20h par semaine travaillées et 15h chômées en répartissant différemment pour chacun les 20h sur les jours de la semaine.*

Si l'entreprise opte pour l'individualisation pour « privilégier » certains salariés par rapport à d'autres : il faudra un accord d'entreprise, ou l'accord favorable du CSE, en précisant donc les motifs et critères retenus. *Par exemple, dans un service en activité réduite qui compte 4 salariés à 35h, 2 salariés vont rester en activité partielle totale (35h chômées) et 2 autres, selon les critères objectifs retenus, vont effectuer leurs 35h par semaine sans aucune heure chômée.*

LES CONDITIONS DÉROGATOIRES POUR LES SALARIÉS VULNÉRABLES ET GARDE D'ENFANTS



A titre dérogatoire, les parents contraints de garder leur enfant ou les personnes dites « vulnérables » qui ne peuvent pas télétravailler, peuvent bénéficier d'une prise en charge dérogatoire au titre de l'activité partielle.

L'employeur doit faire une demande d'activité partielle [en ligne sur le site dédié](#).


A la suite du dernier décret du 13 avril 2021 (rétroactif au 1er avril 2021), le taux de l'allocation versée par l'Etat a été revu. Ainsi, pour les salariés "vulnérables" comme pour les salariés contraints de garder leur enfant, il est prévu de la part de l'employeur une indemnité équivalente à **70 % à sa rémunération brute horaire de référence dans la limite d'un plafond fixé à 70 % de 4,5 Smic**. Et l'employeur perçoit de la part de l'Etat une allocation

également équivalente à **70 %** de la **rémunération brute de référence limitée à 4,5 Smic** (assorti d'un plancher de 7,30 € avec l'augmentation du Smic au 1er janvier 2021).

i Une fois les écoles réouvertes, il sera toujours possible d'avoir des salariés contraints de garder leur enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant en situation de handicap. En effet, les salariés de droit privé qui sont contraints de garder leur enfant en raison de la fermeture pour raison sanitaire de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de leur enfant ou en raison de l'identification de leurs enfants de moins de 16 ans ou d'un enfant en situation de handicap, comme cas contact, sans pouvoir télétravailler, sont pris en charge par l'activité partielle. Pour pouvoir en bénéficier, le salarié doit remettre à son employeur un justificatif:

- attestant de la fermeture de l'établissement d'accueil, de la classe ou de la section de l'enfant selon les cas;
- ou un document de l'assurance maladie attestant que l'enfant est identifié comme cas contact à risque et doit donc respecter une mesure d'isolement.

Comme l'indique le ministère du travail, "le salarié est considéré comme étant dans l'incapacité de télétravailler s'il occupe un poste non télétravaillable ou si l'employeur estime qu'il est dans l'incapacité de télétravailler. Dans ce dernier cas, le salarié pourra par exemple faire état du nombre d'enfants à charge, de leur âge, de ses conditions de logement, etc".

 Pour plus de précisions, n'hésitez pas à consulter le Questions/Réponses du Ministère du travail sur cette question en cliquant [ICI](#) ou bien sa [fiche](#) sur la question.

FICHIERS SOURCES

[Tableau récapitulatif des indemnités d'activité partielle](#)