

L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Date de création : 26/10/2021
Date de première publication : 02/11/2020
Date de version publiée : 26/10/2021
Date de vérification : 26/10/2021


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 DANS LE CONTEXTE COVID-19



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](#).

POur les parents contraints de garder leur enfant

Dans le cadre de la rentrée scolaire de septembre 2021, le gouvernement est venu préciser les modalités de prise en charge lorsque le salarié est contraint de garder son enfant soit parce qu'il est testé positif au Covid-19, soit parce que sa classe est fermée en raison d'un cas de coronavirus et qu'il ne peut télétravailler.

Les mesures exposées ci-dessous ne s'appliquent qu'aux parents d'enfants de moins de 16 ans ou d'enfants handicapés sans limite d'âge, et ne peuvent bénéficier qu'à un seul des deux parents. Le télétravail ne doit pas être possible soit parce que l'activité du salarié ne le permet pas, soit parce que le télétravail n'est pas compatible avec la garde des enfants. En effet si le parent peut télétravailler, il doit le faire et ne bénéficiera pas des prises en charge ci-dessous.

Lorsque le télétravail n'est pas envisageable, dans ce cas:

✓ **Si l'enfant est testé positif au Covid-19: un parent bénéficie d'un arrêt de travail indemnisé.**

Seul un des parents d'un enfant déclaré positif au Covid-19 peut bénéficier de cette prise en charge au titre de l'arrêt de travail dérogatoire et donc bénéficié des IJSS. Il n'y a pas de délai de carence. Cette indemnisation est ouverte à un seul des deux parents du foyer, lorsqu'il ne peut pas télétravailler.

Côté employeur ce dernier doit effectuer le maintien de salaire selon les dispositions légales et non conventionnelles, c'est à dire un maintien à 90%.

✓ **Si la classe est fermée en raison d'un cas Covid: le parent bénéficie d'une prise en charge au titre de l'activité partielle.**

Dans cette situation, le salarié concerné doit fournir à son employeur un justificatif attestant de la fermeture de l'établissement/classe/section ou un document de l'assurance maladie attestant que son

enfant est considéré comme un cas contact à risque et fait l'objet d'une mesure d'isolement à ce titre. Seul un des deux parents peut être placé en activité partielle et toujours sous condition de ne pas être en mesure de télétravailler.

Les conditions remplies, le salarié est indemnisé au titre de l'activité partielle à hauteur de 70 % de sa rémunération brute horaire et l'employeur bénéficie également d'une allocation versée par l'Etat égale à 70%.

Pour les salariés dits vulnérables

Un décret du 8 septembre 2021 est venu recentrer la prise en charge sur les personnes les plus à risque. Les dispositions de ce nouveau décret entreront en vigueur à compter du 27 septembre 2021.

A compter du 27 septembre 2021, les personnes vulnérables qui ne sont ni atteintes d'une immunodépression sévère, ni avec une contre-indication vaccinale, le placement en activité partielle ne sera possible que lorsque le **poste de travail est susceptible d'exposition à de fortes densités virales**. En effet, les salariés vulnérables seront placés en position d'activité partielle sous **3 conditions cumulatives** :

- être dans une **situation médicale** listée par le [décret du 8 septembre 2021](#) ;
- être **affecté à un poste de travail susceptible de les exposer à de fortes densités virales**. Cette condition est nouvelle. Le communiqué de presse du Ministère du Travail a mentionné comme exemple "*les services hospitaliers de 1^{re} ligne ou des secteurs dédiés à la prise en charge du covid-19, du fait d'une exposition systématique et répétée à des personnes infectées par le covid-19*".
- ne pouvoir **ni** recourir totalement au **télétravail**, **ni** bénéficier des **mesures de protection renforcées telles que définies** le [décret du 8 septembre 2021](#).

Avec cette nouvelle condition, dès lors que le salarié vulnérable n'est pas affecté à un poste de travail l'exposant à de fortes densité virales, il pourra bénéficier de l'activité partielle que s'il est atteint d'une immunodépression sévère ou s'il peut présenter un certificat médical indiquant une contre-indication vaccinale.

Pour le salarié vulnérable éligible à l'activité partielle, il est prévu de la part de l'employeur une indemnité équivalente à **70 % à la 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 **7.47 € avec l'augmentation du Smic au 1er octobre 2021**).

FICHIERS SOURCES

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