SERVICE SOCIAL (Circ. 8098)

Le 23 avril 2020

N° 62/2020

Activité partielle
Actualisation du Questions/Réponses du Ministère du travail

Vous trouverez, ci-joint, la version actualisée au 22 avril du « questions-réponses » sur le dispositif exceptionnel d'activité partielle COVID-19 du Ministère du travail.

Les principales modifications signalées sont l'ajout des questions suivantes :

21) Comment sont calculées l'indemnité et l'allocation d'activité partielle des salariés à temps partiel ?

22) Peut-on alterner télétravail et chômage partiel

23) Les jours fériés sont-ils indemnisés au titre de l'activité partielle

24) Les salariés expatriés sont-ils éligibles à l'activité partielle

25) Les associations sont-elles éligibles à l'activité partielle

et de sa fiche sur le calcul de l'allocation et de l'indemnité pour les salariés à temps partiel

21/ Comment sont calculées l'indemnité et l'allocation d'activité partielle des salariés à temps partiel ? (ajouté le 22.04)

La fiche en annexe présente les modalités de calcul de l'indemnité et l'allocation d'activité partielle des salariés à temps partiel.

22/ Peut-on alterner télétravail et chômage partiel ? (ajouté le 22/04)

Un employeur ne peut demander à un salarié placé en activité partielle de travailler en télétravail, et inversement il ne peut le placer en activité partielle alors qu'il est en télétravail. Les entreprises qui méconnaîtraient cette règle de non cumul s'exposent à des sanctions pénales et administratives.

Toutefois, en cas de réduction de l'horaire de travail, l'employeur peut placer les salariés en activité partielle pour le temps qui correspond à cette réduction et placer le salarié en télétravail pour le temps travaillé. Dans cette hypothèse, l'employeur doit définir clairement les plages travaillées et celles non travaillées. A cette fin, il est préférable de distinguer des journées ou demi-journées travaillées en télétravail de celles couvertes par l'activité partielle, au sein d'une même semaine. Cette identification des jours travaillés et des jours non travaillés peut être collective ou alternée. Ces éléments pourront être demandés dans le cadre de l'instruction des demandes ou en cas de contrôle.

23/ Les jours fériés sont-ils indemnisés au titre de l'activité partielle ? (ajouté le 22/04)

1. Quels sont les jours fériés ?

Ils sont listés à l'article L. 3133-1 du code du travail : le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël.

Parmi la liste des jours fériés fixée à l'article L. 3133-1 du code du travail, seul le 1er mai est légalement un jour férié chômé. Les autres jours fériés chômés sont fixés par accord ou, à défaut, par l'employeur.

2. Les jours fériés habituellement chômés

Les jours fériés inclus dans une période d'activité partielle et habituellement chômés sont à traiter de la même façon que les jours de congés payés. Les salariés ne peuvent ainsi pas être placés en position d'activité partielle durant ces périodes et ces jours ne doivent pas être comptabilisés au titre des heures permettant le versement de l'allocation à l'employeur.

L'employeur doit assurer le paiement de ces jours fériés légaux chômés en versant le salaire habituel aux salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise (condition d'ancienneté non applicable pour le 1er mai - article L.3133-5), le code du travail prévoyant à l'article L. 3133-3 que « *le chômage des jours fériés ne peut entrainer aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté (…)* ».

3. Les jours fériés habituellement travaillés sont indemnisés au titre de l'activité partielle

Les jours fériés ne sont indemnisés que s'ils sont habituellement travaillés. Dans ce cas, ces jours sont indemnisés au titre de l'activité partielle comme les jours ou heures travaillés (Cass. soc., 8 déc. 1988, no 86-42.833).

En ce qui concerne la situation en Alsace-Moselle, le vendredi saint étant férié, il ne peut être indemnisé que s'il est habituellement travaillé. S'il est habituellement chômé, il n'y aura pas de prise en charge au titre de l'activité partielle. S'agissant de l'outre-mer, outre les jours fériés prévus à l'article L. 3133-1 du code du travail, les journées de commémoration de l'abolition de l'esclavage sont fériées (liste à l'article L. 3422-2 du code du travail).

24/ Les salariés expatriés sont-ils éligibles à l'activité partielle ? (ajouté le 22/04)

Les salariés sous contrat de droit français travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers ne sont pas éligibles à l'activité partielle, dans la mesure où il n'est pas possible à l'autorité administrative de vérifier la baisse d'activité pour des sites à l'étranger. **Une exception** est possible dans le seul cas où l'entreprise démontrerait qu'elle ne peut pas rapatrier ses salariés compte tenu des mesures sanitaires actuelles.

Pour les salariés expatriés qui sous contrat local avec l'entreprise étrangère et qui sont rapatriés en France, les conditions d'éligibilité sont les suivantes :

- si le salarié est reclassé sur un poste au sein de la société en France et que les salariés au sein du même service sont placés en AP, le salarié peut bénéficier de l'AP au même titre que ses collègues ;
- si le salarié n'est pas reclassé immédiatement par la société en France, l'entreprise peut demander le placement en activité partielle jusqu'à son reclassement effectif sur un autre poste, ou jusqu'à ce qu'il puisse repartir à l'étranger. Avec la réserve toutefois que les clauses de reclassement restent prioritaires sur le placement en activité partielle : l'entreprise devra justifier du

fait qu'elle n'était pas en mesure de répondre à son obligation de reclassement telle que résultant de ses obligations contractuelles ou conventionnelles.

25/ Les associations sont-elles éligibles à l'activité partielle (ajouté le 22/04)?

Les associations figurent dans le champ des structures éligibles à l'activité partielle. Comme les entreprises, elles doivent respecter les motifs de recours prévus par la réglementation. Les ressources spécifiques dont peuvent bénéficier les associations (subventions) conduisent à rappeler le principe selon lequel le recours à l'activité partielle ne saurait conduire à ce que leurs charges de personnel soient financées deux fois, une première fois par des subventions et une seconde fois par l'activité partielle. Les demandes déposées par les associations bénéficiant de subventions doivent donc respecter cette obligation. Des contrôles seront réalisés a posteriori et en cas de constat d'un financement en doublon, les subventions seront ajustées à la baisse.

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

Coronavirus (COVID-19)

FICHE
Le calcul de l'allocation et de l'indemnité pour les salariés à temps partiel

Quelles sont les évolutions concernant les salariés à temps partiel ?

L'article 3 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020[1] vise à garantir aux salariés à temps partiel une indemnité horaire minimale d'activité partielle dès lors qu'ils sont habituellement rémunérés au moins au SMIC.

Avant cette disposition législative, les salariés à temps partiel n'étaient pas couverts par un principe de minimum horaire lorsqu'ils étaient placés en position d'activité partielle. Cela avait pour conséquence une indemnité d'activité partielle pouvant être en-deçà du SMIC horaire net. La disposition de l'ordonnance a pour objet de verser un revenu de remplacement au moins égal à 8,03 euros / heure non travaillée aux salariés à temps partiel qui sont habituellement rémunérés au moins au SMIC.

L'article 3 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle dispose que les salariés à temps partiel sont désormais couverts par le principe de rémunération horaire minimale qui ne peut être inférieure :

- au SMIC horaire net (8,03 euros) si leur rémunération antérieure correspondait au moins au taux horaire du salaire minimum de croissance ;
- à leur taux horaire habituel si celui-ci est en-deçà du SMIC horaire pour les jeunes travailleurs.

[1] *Article 3 de l'ordonnance : Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés mentionnés à l'article L. 3123-1 du code du travail ne peut être inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance, sous réserve des dispositions du second alinéa. Lorsque le taux horaire de rémunération d'un salarié mentionné à l'article L. 3123-1 du code du travail est inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle qui lui est versée est égal à son taux horaire de rémunération.*

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

Coronavirus (COVID-19)

Comment cela fonctionne ?

Le décompte du nombre d'heures ouvrant droit à l'allocation et à l'indemnité d'activité partielle est similaire à celui visé à la fiche pratique relative à la rémunération.

	Dispositions antérieures	Dispositions actuelles
Salarié rémunéré au SMIC horaire	L'employeur était tenu de verser une indemnité brute horaire d'au moins 7,1€ (70 % de 10,15 €) ➢ Le principe de « minimum horaire » ne s'appliquant pas, le salarié percevait une indemnité inférieure au taux horaire SMIC horaire net de 8,03 euros	Le taux plancher de 8,03 (taux horaire net du SMIC) s'applique aux salariés à temps partiel. ➢ L'employeur est tenu de verser une indemnité horaire nette d'au moins 8,03 € au salarié qui bénéficie du taux plancher
Salarié rémunéré en-deçà du SMIC ***(exemple d'un jeune travailleur visé au 1° de l'article D. 3231-3 du Code du travail, rémunéré à hauteur de 80% de 10,15 = 8,12 € bruts / heure)***	L'employeur était tenu de verser 5,68 euros d'indemnité partielle (70 % de 8,12€) ➢ Le principe de « minimum horaire » ne s'appliquant pas, le salarié percevait une indemnité inférieure au taux horaire habituellement perçu	L'employeur est tenu de verser une indemnité horaire nette de 6,42 € au salarié (80 % du taux plancher égal à 8,03 €) ➢ L'abattement de 20 % du SMIC prévu à l'article D. 3231-3 1° du CT s'applique au taux plancher de 8,03 €