

CIRCULAIRE 20.033

Envoi par courriel uniquement

Paris, 12 mars 2020

Objet : COVID-19 : LES OUTILS MOBILISABLES EN CAS DE VARIATION DE L'ACTIVITÉ

En cette période de crise du coronavirus, l'intensité de l'activité des entreprises de proximité est susceptible de fortement variée, à la baisse ou à la hausse selon le secteur d'activité.

Nous vous rappelons les dispositifs existants que les entreprises peuvent mobiliser en fonction de leur situation. Ces outils sont par ailleurs développés dans le Questions / Réponses du ministère du Travail, ci-joint, mis à jour au 9 mars et actualisé régulièrement.

Vous pouvez prendre connaissance des mises à jour de ce Questions / Réponses au lien suivant :
<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/coronavirus-questions-reponses-entreprises-salaries>.

I. L'activité partielle pour adapter l'activité à la baisse

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel (article R. 5122-1 du code du travail). Les salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire **imputable soit à la fermeture temporaire de l'établissement** (ou d'une partie de l'établissement), **soit à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué** dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail, bénéficient dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, d'une allocation spécifique qui est à la charge de l'Etat.

a) Les conséquences sur le contrat de travail

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, **le contrat de travail est suspendu** mais non rompu. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés **ne doivent pas** être sur leur lieu de travail, à disposition de leur employeur et se conformer à ses directives.

Le contrat de travail étant suspendu, **les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur**. Cette indemnité doit correspondre **au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute** et peut être augmentée par l'employeur.

En cas de formation pendant l'activité partielle, **cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure**.

b) La compensation financière pour l'employeur

Pour accompagner le versement de l'indemnité, **l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'Unédic :**

- **7,74 euros par heure chômée et par salarié pour les entreprises de moins de 1 à 250 salariés ;**
- 7,23 euros par heure chômée et par salarié pour les entreprises de plus de 250 salariés.

c) Faire une demande d'activité partielle

Toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/> en amont du placement effectif des salariés en activité partielle.

Toutefois, **il n'est pas toujours possible d'anticiper les demandes d'activité partielle avant le placement des salariés en activité partielle.** Dans ce cas, les employeurs sont invités à déposer leur demande d'activité partielle **dans un délai raisonnable après le début de la période demandée.**

d) Le délai d'instruction de la demande d'activité partielle

La réglementation applicable prévoit que **l'autorité administrative dispose de 15 jours maximum pour instruire la demande** (article R. 5122-4 du code du travail). A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée. **Il a cependant été donné instruction de traiter prioritairement les demandes liées au Covid-19 afin de réduire fortement le délai effectif d'instruction.**

e) Les cas éligibles à l'activité partielle

L'activité partielle est une **mesure collective**. Différents cas de figure peuvent se manifester dans le cadre de l'épidémie, en fonction desquels le périmètre des salariés pouvant être placés en activité partielle devra être ajusté.

Exemples	Commentaires
Fermeture administrative d'un établissement	
Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative	
Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise	Si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle
Interruption temporaire des activités non essentielles	Si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle.
Suspension des transports en commun par décision administrative	Tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l'absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle
Baisse d'activité liée à l'épidémie	Les difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes etc. sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d'activité partielle.

II. Le FNE-Formation

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

Formalisée par une convention conclue entre l'Etat (la Direccte) et l'entreprise (ou l'opérateur de compétences - OPCO), le FNE-Formation a pour objet la mise en œuvre d'actions de formation, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et technologiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois.

a) Les formations éligibles

Sont éligibles :

- ▶ **les formations permettant d'obtenir une des qualifications** mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail. Il peut s'agir d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou d'un certificat de qualification professionnelle.
- ▶ les actions permettant aux travailleurs **de faire valider les acquis de leur expérience** telles que définies à l'article L. 6313-11 du code du travail ainsi que pour les formations de tuteurs, de maîtres d'apprentissage, les bilans de compétences, les bilans professionnels ou de positionnement et les formations facilitant la polyvalence professionnelle des salariés.

Les dispositifs de formation mobilisables sont notamment le **plan de développement des compétences et le CPF mis en œuvre durant le temps de travail** selon les conditions définies à l'article L. 6323-11 du code du travail et la **période de professionnalisation**.

b) La prise en charge de l'État

S'il est le seul financeur public, **l'État peut accorder une aide allant jusqu'à 50 % des coûts admissibles voire 70% en cas de majoration.**

En contrepartie, l'entreprise s'engage à **maintenir dans l'emploi les salariés formés pendant une durée au moins égale à la durée de la convention augmentée de 6 mois.**

Il est à noter que les rémunérations des salariés sont intégrées dans l'assiette des coûts éligibles, au même titre que les frais pédagogiques.

III. La modulation des durées du travail pour répondre à une hausse d'activité

Certaines dispositions du code du travail permettent de **déroger aux durées maximales de travail et aux repos**, même si elles sont habituellement mises en place en application d'une convention ou d'un accord d'entreprise.

Elles peuvent être **appliquées dans des situations d'urgence sur des périodes limitées après information de l'inspection du travail.**

Mesure	Procédures	Articles du code du travail
Suspension du repos hebdomadaire de 35 heures	Consultation du CSE et information préalable de l'inspection du travail (IT)	L. 3132-2
Dérogation au repos quotidien de 11 heures consécutives	Pour des travaux urgents pour prévenir des accidents imminents, réparer des accidents survenus, ou organiser des mesures de sauvetage. Décision de l'employeur et information de l'IT. Attribution d'un repos compensateur.	L. 3131-1 à L. 3131-3, D. 3131-1 à D. 3131-2
Dépassement de la durée maximale quotidienne de 10 heures	En cas de surcroît temporaire d'activité, soit : ▶ Demande d'autorisation à l'IT ; ▶ En cas d'urgence, information de l'inspecteur après consultation du CSE.	L. 3121-18, D. 3121-4 à D. 3121-7
Dérogation à la durée maximale quotidienne du travail de nuit de huit heures	Pour un accroissement de l'activité avec l'autorisation de l'IT. Pour des travaux urgents pour prévenir des accidents imminents. Décision de l'employeur et information de l'IT. Attribution d'un repos compensateur.	L. 3122-6, R. 3122-1 à R. 3122-6
Dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue de 48h	Autorisation par le Direccte (après consultation du CSE), qui peut prévoir des mesures compensatoires pour les salariés (repos compensatoire ou abaissement de la durée maximale de travail pour des périodes ultérieures)	L. 3121-21. R. 3121-8 à R. 3121-10
Dérogation à la durée maximale hebdomadaire moyenne de 44h sur 12 semaines consécutives	Autorisation du Direccte (après consultation du CSE), qui peut prévoir des mesures compensatoires pour les salariés (repos compensatoire ou abaissement de la durée maximale de travail pour des périodes ultérieures)	L. 3121-22, R. 3121-8 à R. 3121-11

Bien cordialement,

Pierre BURBAN
Secrétaire Général