



ACTIVITE PARTIELLE ET COVID-19

Le ministère du travail a publié le 9 mars 2020 un document intitulé : « *Coronavirus - Covid-19 Questions/réponses pour les entreprises et les salariés* » (https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/coronavirus_entreprises_et_salaries_qr_v2.pdf).

Dans le point 28 de cette parution, il est prévu que **le coronavirus constituerait un motif pouvant justifier pour les employeurs le recours à l'activité partielle au titre de circonstances à caractère exceptionnel** (art. R 5122-1 du code du travail).

Toutefois, il ne s'agit pas d'une loi, ni d'un décret, ni d'une circulaire. Ce document n'a donc pas de valeur juridique mais influencera fortement l'administration décisionnaire.

Bien que conscients de l'importance de prendre des mesures concernant la propagation de ce virus, il faut que nous soyons vigilants afin que les entreprises n'abusent pas de la souplesse de l'administration quant aux autorisations des mises en activité partielle.

En effet, les représentants du personnel et syndicaux doivent être associés à la démarche afin que ceux-ci puissent s'assurer que l'entreprise justifie que son activité est mise en péril en raison du Covid-19.

Les circonstances exceptionnelles qui peuvent donner lieu à la mise en activité partielle doivent être appréciées strictement. Par exemple, l'absence de transports en commun ne peut légitimer l'activité partielle pour certaines entreprises de nos secteurs.

FNSCBA CGT

Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois – Ameublement

Case 413 – 263 rue de Paris 93514 MONTREUIL Cedex – Tel : 01 55 82 85 02/Fax : 01 48 59 10 37 – CCP4115-22 M Paris

Boîte aux lettres (e-mail) : construction@cgt.fr – Site internet : www.construction.cgt.fr



❖ **Les motifs de recours :**

A titre d'illustration le ministère présente des hypothèses d'activité partielle possibles :

Exemples	Commentaires
<i>Fermeture administrative d'un établissement</i>	
<i>Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative</i>	
<i>Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise</i>	<i>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</i>
<i>Interruption temporaire des activités non essentielles</i>	<i>Si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle.</i>
<i>Suspension des transports en commun par décision administrative</i>	<i>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</i>
<i>Baisse d'activité liée à l'épidémie</i>	<i>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 ».</i>

⇒ **Nous devons veiller à ce que ce soit bien le virus qui entraîne des pertes économiques pour l'entreprise et que celles-ci soient réelles.**

FNSCBA CGT

Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois – Ameublement

Case 413 – 263 rue de Paris 93514 MONTREUIL Cedex – Tel : 01 55 82 85 02/Fax : 01 48 59 10 37 – CCP4115-22 M Paris

Boîte aux lettres (e-mail) : construction@cgt.fr – Site internet : www.construction.cgt.fr



❖ **La procédure à respecter par l'entreprise :**

1. Bien que le ministère du travail ne le rappelle pas dans sa publication, **le CSE doit être informé et consulté préalablement à la demande de mise en activité partielle** (art. L 2312-8 du code du travail au titre de la consultation sur les questions intéressant la marche générale de l'entreprise).

En effet, l'avis préalable du CSE doit accompagner la demande de l'employeur auprès de l'administration.

Le CSE doit être consulté sur :

- les motifs de recours ;
- les catégories professionnelles et les activités concernées ;
- le niveau et les modalités de mise en œuvre des réductions d'horaires ;
- les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur.

2. L'employeur doit déposer sa demande 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.

3. En principe, l'autorité administrative dispose de 15 jours maximum pour instruire la demande (art. 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.

Cependant, le ministère a ordonné de traiter prioritairement les demandes liées au Covid-19 afin de réduire fortement le délai effectif d'instruction.

⇒ **Il semble que dans le cas du Covid-19, toutes les demandes d'activité partielle seront validées même a posteriori.**

FNSCBA CGT

Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois – Ameublement

Case 413 – 263 rue de Paris 93514 MONTREUIL Cedex – Tel : 01 55 82 85 02/Fax : 01 48 59 10 37 – CCP4115-22 M Paris

Boîte aux lettres (e-mail) : construction@cgt.fr – Site internet : www.construction.cgt.fr



4. Le Gouvernement a décidé que l'employeur bénéficierait d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'Unédic de :

- 7,74 euros pour les entreprises de moins de 1 à 250 salariés ;
- 7,23 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés.

⇒ Cette indemnité est en passe d'être réévaluée à la hausse.

❖ **La situation du salarié en activité partielle :**

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.

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.

⇒ Cette indemnisation peut être améliorée par des négociations d'entreprise lors desquelles nous devons revendiquer le maintien total du salaire.

La Fédération se tient évidemment à votre disposition pour étudier plus spécifiquement vos situations et vous apporter son appui.

FNSCBA CGT

Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois – Ameublement

Case 413 – 263 rue de Paris 93514 MONTREUIL Cedex – Tel : 01 55 82 85 02/Fax : 01 48 59 10 37 – CCP4115-22 M Paris

Boîte aux lettres (e-mail) : construction@cgt.fr – Site internet : www.construction.cgt.fr