

LE MINISTERE DU TRAVAIL DONNE 30 JOURS AUX ENTREPRISES POUR DECLARER LEUR ACTIVITE PARTIELLE, AVEC EFFET RETROACTIF

En cas d'épidémie, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de ses salariés.

L'employeur **doit** :

1. Privilégier le **télétravail** : aucun formalisme n'est imposé, l'accord du salarié n'est pas nécessaire.
2. Si le télétravail n'est pas compatible avec les fonctions occupées par le salarié, l'employeur peut :
 - déplacer des **congés** déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir la période d'isolement,
 - modifier le positionnement de certains jours de **RTT**, librement fixés par l'employeur dans l'entreprise, dans le respect du délai prévu par l'accord collectif mis en place.
3. Si aucune solution n'a été trouvée et si votre salarié est confronté à l'isolement de ses enfants ou à la fermeture temporaire de crèches ou d'établissements scolaires et qu'il ne dispose pas de mode de garde, le salarié a la **possibilité de bénéficier d'un arrêt de travail indemnisé**.

La « [question / réponse](#) » du gouvernement précise bien que l'arrêt de travail est une solution de dernier recours : l'employeur doit privilégier la modification des dates de congés ou le télétravail pour les salariés concernés.

Cette mesure concerne tous les enfants de moins de 16 ans scolarisés et s'adresse à un seul des deux parents. Une [attestation sur l'honneur](#) du salarié indiquant qu'il est le seul parent à bénéficier de l'arrêt doit être remplie.

Le salarié ainsi concerné doit solliciter son employeur afin que celui-ci remplisse le formulaire, accessible sur le site internet dédié. Cela conduit à la délivrance d'un arrêt de travail et au versement d'indemnités journalières pour la durée de fermeture de l'établissement ou de la durée d'isolement préconisée.

Pour ce faire, l'Assurance maladie met à la disposition des employeurs un [service dédié en ligne](#).

4. L'entreprise pourra solliciter la mise en place du dispositif d'[activité partielle](#)

Le dispositif d'activité partielle peut prendre deux formes :

- fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement
- réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale de travail;

La demande de chômage partiel est explicitée en 8 étapes :

1. Détermination de la population concernée

L'employeur doit déterminer la population concernée par la mesure (un établissement, une partie de l'établissement, un service, un atelier, une catégorie de personnel...).

2. Consultation du CSE pour les entreprises concernées

L'employeur doit consulter le CSE. Il convient de communiquer au CSE les informations suivantes :

- Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle
- La période prévisible d'activité pareille
- Le nombre de salariés concernés

3. Demande d'autorisation administrative préalable

La demande doit être effectuée sur le portail suivant : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

La demande doit préciser :

- les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- la période prévisible de sous-activité ;
- le nombre de salariés concernés.

La demande doit être accompagnée de l'avis préalable du CSE.

4. Autorisation de l'administration

En pratique les demandes sont traitées dans un délai 48 heures.

5. Information

- L'employeur doit informer le CSE de la décision de l'administration
- L'employeur doit informer les salariés de la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle
- Il ne s'agit pas d'une modification du contrat de travail (l'activité partielle peut être imposée aux salariés sauf s'ils sont protégés)

6. Demande d'indemnisation

- L'employeur adresse à l'Agence de services et de paiement (ASP), via le portail <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>, une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle.
- Cette demande doit comporter :
 - des informations relatives à l'identité de l'employeur ;
 - la liste nominative des salariés concernés ainsi que le numéro d'inscription au Répertoire national d'identification des personnes physiques ;
 - les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié.

7. Indemnisation du salarié :

l'employeur verse au salarié une indemnisation qui correspond à 70% de la rémunération brute du salarié. Dans la plupart des cas, le salarié ne subit qu'une perte minimale sur son salaire net. Le versement de cette indemnisation se fait aux échéances habituelles de paie. Cette indemnisation n'est pas soumise à cotisations sociales (sauf particularités).

8. Indemnisation de l'employeur :

Cette allocation, versée par l'Etat, est, à cet instant, de 8,04 € (anciennement 7,74 €) par heure chômée pour les entreprises de 1 à 250 salariés et de 7,23 € dans les entreprises à partir de 251 salariés dans la limite de 1 000 heures par an et par salarié. Ces montants sont susceptibles d'évoluer dans les prochaines heures.

Pour vous aider dans vos démarches, voici deux documents à télécharger :

- [**Demande d'autorisation préalable**](#)
 - [**Création de compte sur le site de l'activité partielle**](#)
- Enfin, nous vous proposons d'accéder au [**simulateur lié à l'activité partielle.**](#)