



Activité Partielle :

- Si les mesures de prévention alternatives telles que le recours au télétravail, la délocalisation de l'activité, les congés payés, RTT, etc., ne peuvent être mises en place, ou en complément de ces mesures, l'entreprise peut solliciter l'activité partielle.

Pour faire face à une baisse d'activité dans l'entreprise, l'employeur peut recourir à l'activité partielle et notamment en cas de sinistres ou d'intempéries de caractère exceptionnel. L'activité partielle peut prendre la forme d'une diminution de la durée hebdomadaire du travail ou de la **fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement**.

Ce dispositif favorise ainsi le maintien des salariés dans leur emploi tout en permettant à l'employeur de bénéficier d'une allocation spécifique de l'Etat.

Pour bénéficier de ce dispositif, vérifiez les conditions applicables en fonction de votre situation :

- **Situation 1 – votre entreprise est directement sinistrée par les incendies ?**

Dans ce cas, vous pouvez demander le bénéfice de l'activité partielle pour le **motif de « sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel »**. Ce motif vous permet de déposer a posteriori vos demandes d'activité partielle dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle.

L'autorisation d'activité partielle pourra vous être accordée pour une durée maximale de **6 mois** renouvelable en fonction de la durée du sinistre.

- **Situation 2 - votre entreprise est sans sinistre direct mais est affectée par les mesures d'évacuation ou d'interdiction d'accès ?**

Dans ce cas, vous pouvez demander le bénéfice de l'activité partielle pour le **motif « tout autre circonstance de caractère exceptionnel »**. De même, ce motif vous permet de déposer votre demande a posteriori dans les 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle.

L'autorisation d'activité partielle pourra vous être accordée pour une durée de **3 mois** maximum renouvelable dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs. Avant que l'autorisation vous soit délivrée, l'autorité

administrative procédera à un contrôle **allégé** dès lors que l'entreprise relève de la zone de restriction préfectorale : évacuation, interdiction d'accès.

- **Situation 3 – votre entreprise est implantée dans des zones concernées par des recommandations de santé publique ?**

Cette hypothèse vise les entreprises qui ne sont pas implantées directement dans les zones d'incendie mais dont la poursuite de l'activité est rendue impossible par les prescriptions de santé publique (notamment du fait de la dégradation de la qualité de l'air).

Dans ce cas, vous devez garantir la mise en place de mesures de prévention et de protection des salariés notamment en évaluant les risques et en fonction de celle-ci, en organisant le travail de manière à éviter les risques pour la santé. Par exemple, le port du masque FFP2, le recours au télétravail, etc.

Dans ce cas, le recours à l'activité partielle pourra être admis à titre **exceptionnel** si vous démontrez que l'ensemble des mesures de prévention prescrites par les autorités sanitaires ont été mises en place et que la poursuite de l'activité n'est pas possible.

- **Situation 4 – votre entreprise est impactée par les conséquences des incendies ?**

Cette hypothèse vise les entreprises impactées par les conséquences des incendies mais qui ne rentrent pas dans une des situations précédemment décrites.

Dans ce cas, le recours à l'activité partielle sera admis au **cas par cas** pour les employeurs, dont l'activité est significativement impactée par les conséquences des incendies et donc, contraints de cesser leur activité ou de réduire temporairement la durée du travail des salariés.

- **Précisions particulières**

Dans le cas où vous maintenez votre activité mais que certains de vos salariés ne peuvent pas venir au travail en raison des conséquences des incendies, ils doivent vous en informer afin qu'une solution alternative soit trouvée puisque ces derniers ne peuvent pas choisir d'eux-mêmes de suspendre leur contrat de travail.

Les salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont éligibles à l'activité partielle.

Les stagiaires ne sont pas éligibles à l'activité partielle puisqu'ils ne sont pas liés à l'employeur par un contrat de travail.

L'activité partielle ne concerne cependant pas les salariés dont le contrat de travail n'a pas commencé à être exécuté. Il convient dans ce cas, d'adapter la date de début du contrat.

Comment mettre en place le dispositif d'activité partielle ?

1) Informer les salariés / Consulter les représentants du personnel

Vous devez informer directement et par écrit vos salariés du projet de mise en activité partielle. Il s'agit d'une [simple information](#) (et non d'une demande d'accord) car les salariés ne peuvent pas refuser une mise en activité partielle.

Attention : pour les centres équestres qui disposent d'un CSE (comité social et économique), vous devez le consulter préalablement à la mise en place de l'activité partielle.

2) Envoyer une demande d'autorisation à la DREETS

Vous avez jusqu'à **30 jours** à compter du jour où vous avez placé vos salariés en activité partielle, pour déposer votre demande en ligne, sur <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> et avec **effet rétroactif**.

Cette demande se fait obligatoirement en ligne et l'état d'avancement du dossier peut également être suivi en ligne.

Pour information pour remplir la demande, le **code IDCC** de la convention collective du personnel des centres équestres est le 7026.

Attention : quand vous devez **choisir le type d'activité** lors de la saisie de la demande d'autorisation, il faut **choisir "activité partielle"** et non "activité partielle de longue durée (APLD)". En effet, dans la majorité des cas, il ne s'agit pas d'une mise en activité partielle dite "de longue durée", car celle-ci nécessite la mise en place d'une procédure spécifique (avec signature d'un accord d'entreprise).

3) Décision de la DREETS

La DREETS vous répondra dans un délai de 15 jours suivant la réception de votre demande. En l'absence de réponse de la DREETS dans ce délai, votre demande de mise en activité partielle est réputée acceptée. L'autorisation d'activité partielle est accordée pour un maximum de 6 mois, renouvelable 1 fois (soit 12 mois maximum).

Pour toutes questions liées à votre situation, vous pouvez contacter la [DREETS](#) de votre département.

Quel impact sur le contrat de travail ?

1) L'employeur verse au(x) salarié(s) une indemnité compensatrice

Pendant le temps de l'activité partielle, **les contrats de travail des salariés se trouvent suspendus ou la durée du travail se trouve réduite**.

En contrepartie des heures chômées, **l'employeur verse à ses salariés une indemnité compensatrice d'activité partielle**. Les heures chômées correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et la durée contractuelle de travail (dans la limite de

35h). A noter que la totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

L'indemnité compensatrice est **versée aux salariés à la date habituelle de paiement du salaire**. Son montant est au minimum de 60 % de la rémunération horaire antérieure brute (ce qui équivaut approximativement à 72 % de la rémunération horaire nette) et limitée à 4.5 Smic.

Dans tous les cas, l'indemnité horaire ne peut être inférieure à 9.74 € net par heure, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC).

Elle est exonérée de cotisations sociales mais soumise à CSG/CRDS.

2) L'employeur bénéficie d'une allocation spécifique de l'Etat

L'employeur se fait **ensuite rembourser, par l'ASP, l'indemnité compensatrice qu'il verse aux salariés**. Le versement intervient en moyenne 12 jours après la demande d'indemnisation faite en ligne chaque mois dans l'espace créé sur activitepartielle.emploi.gouv.fr.

Cette demande renseigne, pour chaque salarié, **les heures hebdomadaires réellement travaillées** (ou assimilées, telles que les congés, les arrêts maladie, etc.) **et les heures hebdomadaires réellement chômées**. **Attention** : cette demande d'indemnisation doit être effectuée dans le délai de **6 mois** suivant le terme de la période couverte par l'autorisation de recours au dispositif d'activité partielle.

Par ailleurs, un apprenti peut être placé en activité partielle aussi bien pour le temps passé en entreprise que pour le temps normalement passé en centre de formation (et ce même dans le cas où l'apprenti se rend au CFA pour suivre les cours).

Attention cependant, si un apprenti est placé tout le mois en activité partielle, l'aide relative au contrat d'apprentissage ne sera pas perçue sur ce mois. Celle-ci restera cependant acquise pour le mois entier si quelques jours ont été travaillés dans le mois.

Pensez à transmettre toutes les informations liées à la mise en place du chômage partiel à votre gestionnaire de paye.