



COMMENT SURMONTER LES PROBLÉMATIQUES POSÉES PAR LA MISE EN PLACE DU CHÔMAGE PARTIEL PENDANT LA CRISE DU COVID-19 ?

SOMMAIRE

- **Des mesures urgentes adaptant un dispositif existant**
- **Qu'est-ce que l'activité partielle ?**
- **Quels sont les cas de recours ?**
- **Comment ces règles doivent-elles s'interpréter ?**
- **Tout abus sera réprimé**
- **Quels salariés peuvent en bénéficier ?**
- **Quelles sont les démarches à effectuer ?**
- **Quand l'employeur doit-il consulter le CSE ?**
- **Quelle est la situation du salarié en activité partielle ?**
- **Quid du salarié dont le contrat est suspendu au début ou pendant la période d'activité partielle ?**
- **Le nombre d'heures indemnisables**
- **Cas spécifiques**
- **Le montant et le versement de l'indemnité**
- **Quand et comment la verser ?**
- **Quelles sommes sont remboursées à l'employeur ?**
- **Quel est l'impact sur les droits ultérieurs du salarié ?**

Des mesures urgentes adaptant un dispositif existant



Le décret 2020-325 du 25 mars 2020 aménage **le dispositif d'activité partielle** afin d'en **faciliter l'accès et de réduire les montants** laissés à la charge des employeurs.

Ce décret a été complété par l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, qui étend le dispositif à des salariés qui, jusqu'alors, ne pouvaient pas en bénéficier.

Ces règles s'appliquent aux demandes d'indemnisation au titre des heures chômées depuis le 1^{er} mars 2020 (décret 25-3-2020, art. 2).

Qu'est-ce que l'activité partielle ?



Un dispositif qui permet de fermer temporairement tout ou partie d'une entreprise (unité de production, service, atelier ou équipe chargée de la réalisation d'un projet) ou de réduire temporairement l'horaire de travail des salariés ou de certains d'entre eux.



Durant cette période, l'employeur verse une indemnisation au salarié proportionnelle à son salaire. En contrepartie, l'État indemnise l'employeur en lui attribuant une allocation.

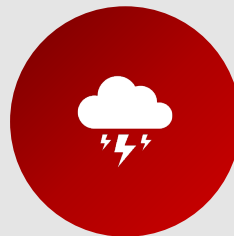
Quels sont les cas de recours ?



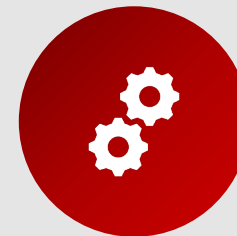
**La
conjoncture
économique**



**Les difficultés
d'approvisionnement
en matières
premières ou en
énergie**



**Un sinistre ou
des
intempéries
de caractère
exceptionnel**



**Une
transformation,
restructuration
ou modernisation
de l'entreprise**



**Toute autre
circonstance
de caractère
exceptionnel.**

L'épidémie de Covid-19 est un cas de force majeure qui constitue une circonstance de caractère exceptionnel justifiant la mise en place de l'activité partielle.

Les employeurs pouvant solliciter une allocation d'activité partielle pour un ou plusieurs salariés dans l'impossibilité de travailler, doivent être dans l'un des cas suivants :



L'entreprise est concernée par **les arrêtés de fermeture** rendus les 14 et 15 mars 2020.



L'entreprise est confrontée à **une réduction ou suspension d'activité** ou/et à **des difficultés d'approvisionnement**.

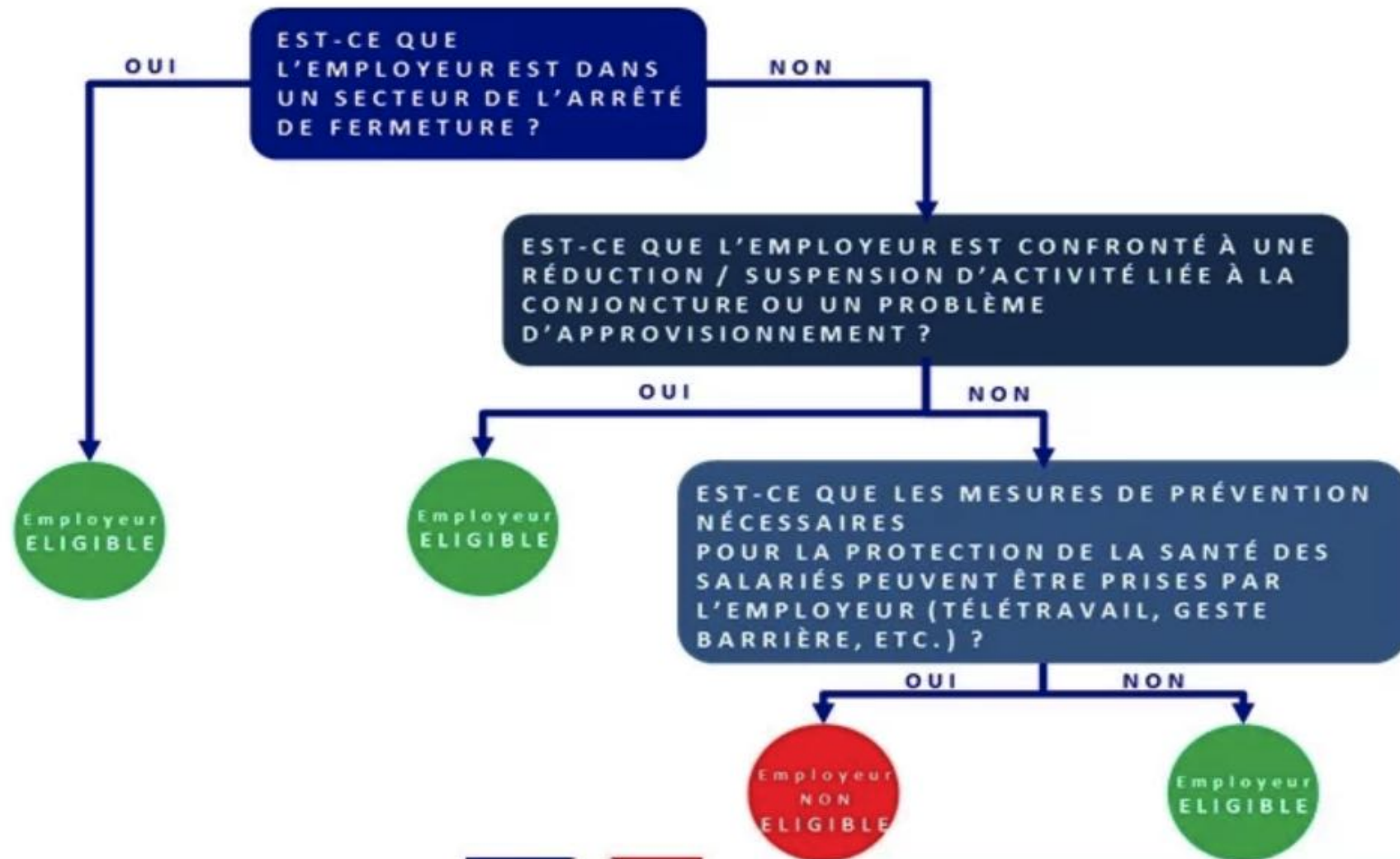


Il est **impossible à l'entreprise de mettre en place les mesures de prévention nécessaires** pour la protection de la santé des salariés (télétravail, mesures barrière, etc.) pour l'ensemble des salariés.

ENTREPRISES

COVID19

ACTIVITÉ PARTIELLE : ÊTES-VOUS ÉLIGIBLES ?



Comment ces règles doivent-elles s'interpréter ?

Si l'entreprise se prévaut d'une baisse d'activité, celle-ci doit

Pouvoir être expliquée

- **Origine ?**
- **Suspension des contrats par les clients ?**
- **Problème d'approvisionnement ?**

Pouvoir être justifiée

- **Importance ?**
- **Impact sur l'activité ?**

Pouvoir être mesurée quant à ses effets

- **Equipes concernées ?**
- **Effets sur les contrats de travail ?**
- **Passage de temps complet à temps partiel ?**

Si l'entreprise se prévaut de difficultés d'approvisionnement



Elle doit pouvoir en justifier d'une part



et en démontrer l'impact immédiat sur son activité, d'autre part.

**Si l'entreprise est
potentiellement en
mesure de
poursuivre son
activité**



**Elle ne peut recourir
au dispositif que si
elle n'a pu mettre en
place le télétravail,
qui est devenu la
norme et qui
s'impose au salarié.**



**Et, si le télétravail n'est
pas possible, elle n'a pu
réorganiser les postes
de sorte que les règles
de distanciation et les
gestes barrières
puissent être respectés**

Tout abus sera réprimé

Le ministère du travail vient de rappeler que les employeurs abusant de ce dispositif seront passible des sanctions prévues en cas de travail illégal :

- 2 ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende ;**
- Remboursement intégral des sommes perçues au titre de l'activité partielle;**
- Interdiction de bénéficier pendant une durée maximale de 5 ans, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle.**

Cas susceptibles de caractériser la fraude : demande d'indemnisation pour les salariés en télétravail; demande d'indemnisation pour les salariés présents sur le lieu de travail, qui, en l'absence de clients, sont redirigés vers un autre poste ; demande d'indemnisation pour des salariés ayant posé des jours de congés ou des RTT.

Indépendamment de toute fraude, l'employeur qui ne serait pas en mesure de démontrer, a posteriori, que le recours au chômage partiel s'imposait pourra aussi être tenu de rembourser les sommes versées par l'Etat.

Quels salariés peuvent en bénéficier ?



Il est ouvert à tous les salariés possédant un contrat de travail



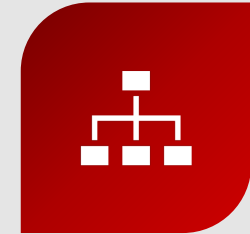
Les salariés au forfait annuel en jours ou en heures



Les cadres dirigeants



Les salariés protégés



Les salariés employés par une entreprise ne comportant pas d'établissement en France

Ne peuvent pas prétendre au dispositif les catégories suivantes : les stagiaires, les gérants de sociétés et mandataires sociaux.

Quelles sont les démarches à effectuer ?



- **Toutes les démarches s'effectuent en ligne sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>**
- **En pratique, préalablement à sa demande d'autorisation, l'employeur doit adhérer au service en ligne en fournissant les informations nécessaires à son identification, le nom de la personne chargée des demandes d'autorisation d'activité partielle et une adresse électronique.**

L'employeur doit effectuer une demande d'autorisation

Auprès de qui ?

- **Auprès de la Direccte (unité départementale) dans le ressort de laquelle est implanté l'établissement concerné.**

Quand ?

- **Dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle.**
- **Cette demande aura donc un effet rétroactif.**

Que contient la demande ?

La demande doit préciser :

- **Le motif de recours = circonstances exceptionnelles + coronavirus ;**
- **Les effets de l'épidémie de Covid-19 sur l'activité de l'entreprise**
- **Les circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de la demande.**
- **La période prévisible de sous-emploi**
- **L'employeur doit cocher « suspension d'activité » si les salariés en activité partielle ne travaillent plus ou « réduction d'activité » s'ils peuvent travailler sur la période considérée ;**
- **Le nombre d'heures chômées prévisionnelles.**
- **Le nombre de salariés concernés**
- **L'avis du CSE s'il existe**
- **Les coordonnées bancaires de l'entreprise**



En principe, lorsque l'employeur a déjà placé ses salariés en activité partielle au cours des 3 années précédentes, il doit mentionner dans sa demande d'autorisation des engagements pris vis-à-vis des salariés.

Ces engagements peuvent notamment porter sur les éléments suivants :

- **maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation**
- **actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle**
- **actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)**
- **actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.**



L'autorité administrative fixe ces engagements, qui sont notifiés dans la décision d'autorisation, en tenant compte :

- **de la situation de l'entreprise**
- **d'un éventuel accord collectif sur les conditions du recours à l'activité partielle**
- **des propositions figurant dans la demande d'autorisation**
- **de la récurrence du recours à l'activité partielle dans l'établissement.**

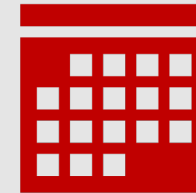
L'autorité administrative s'assure du respect des engagements souscrits par l'employeur. En cas de non-respect, sans motif légitime, l'employeur peut être amené à rembourser les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle, sauf si ce remboursement est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise (risque de faillite par exemple).

Dans le cas présent, on peut penser que cette obligation devient relativement théorique, bien qu'elle n'ait pas été supprimée.

L'administration doit répondre dans les 48 heures



Afin d'accélérer la procédure, le délai de réponse expresse ou tacite de 15 jours est ramené à 2 jours.



L'autorisation est accordée pour une durée maximum de 12 mois (au lieu de 6 mois antérieurement au décret du 25 mars 2020), éventuellement renouvelable.

Quand l'employeur doit-il consulter le CSE ?

Quand ?

- **Par exception là encore, l'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de sa demande pour consulter le CSE et transmettre son avis à la Direccte.**

Comment ?

- **En vertu d'une ordonnance du 1^{er} avril, durant la crise sanitaire, les CSE pourront se réunir par de nouveaux moyens : la visioconférence (jusqu'à présent limitée), l'audioconférence et même la messagerie instantanée, selon des modalités fixées par décret.**

A quel sujet ?

- **Les motifs de recours à l'activité partielle ;**
- **Les catégories professionnelles et les activités concernées ;**
- **Le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire ;**
- **Les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur.**

Les entreprises sans représentants du personnel doivent informer directement leurs salariés du projet de mise en activité partielle de leur établissement.

Quelle est la situation du salarié en activité partielle ?

- **Le salarié ne peut pas refuser sa mise en activité partielle.**
- **Il perçoit une indemnité spécifique pour chaque heure chômée et indemnisable.**
- **Pendant cette période, il peut suivre l'ensemble des actions de formation et de bilan de compétences susceptibles d'être réalisées dans l'entreprise.**

Quid du salarié dont le contrat est suspendu au début ou pendant la période d'activité partielle ?

Si le contrat est suspendu pour maladie, garde d'enfant, accident du travail, maladie professionnelle ou encore congés maternité ou paternité au début ou pendant la période d'activité partielle...

Le salarié ne peut pas prétendre au cumul intégral des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et des indemnités d'activité partielle

Il ne percevra alors que les indemnités journalières et un éventuel complément d'indemnité pour atteindre le montant de l'indemnité d'activité partielle. Les règles de maintien de salaire s'appliquent strictement.

Le nombre d'heures indemnisables

Le nombre d'heures indemnisable est déterminé de la manière suivante :



Ne sont donc pas indemnisables les heures supplémentaires habituellement travaillées.

Cas spécifiques



Régime forfait en jours : Pour les salariés en forfait jours, la détermination du nombre d'heures sera effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou de demi-journées, une journée correspondant à 7h et une demi-journée à 3h30.



Les jours fériés inclus dans une période d'activité partielle ne sont indemnisés que s'ils sont habituellement travaillés.



Régime d'équivalence : le nombre d'heures rémunérées tiendra compte du nombre d'heures d'équivalence rémunérées, la durée considérée comme équivalente étant prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail.

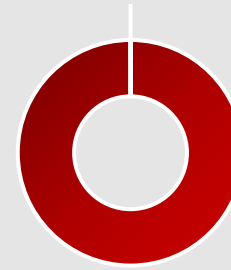


La journée de solidarité ne peut pas faire l'objet d'un revenu de remplacement au titre de l'indemnités d'activité partielle.

L'indemnité est égale à 70% de sa rémunération brute



Le salarié en activité partielle reçoit une indemnité horaire égale à 70 % de sa rémunération brute horaire, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée conventionnelle ou contractuelle de travail. Rien n'interdit à l'employeur de verser une rémunération supérieure, la différence est alors à sa charge.



L'indemnité horaire est en principe de 100 % de la rémunération nette lorsque des actions de formation sont mises en œuvre. Mais en application des nouvelles dispositions, si l'employeur a donné son accord à une formation après le 27 mars 2020, alors la règle de 70 % applicable aux autres salariés s'applique.

L'indemnité horaire est portée à 100% de la rémunération antérieure pour tout salarié rémunéré au SMIC, comme pour ceux en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Comment calculer l'indemnité ?

La rémunération à retenir pour calculer l'indemnité est celle qui sert d'assiette de calcul à l'indemnité de congés payés suivant la règle du maintien de salaire.



Il s'agit donc du salaire brut du salarié, des avantages en nature dont il ne continuerait pas à bénéficier pendant son congé ainsi que de des primes et indemnités versées en complément de son salaire dès lors qu'elles ne rémunèrent pas un risque exceptionnel et n'indemnisent pas déjà la période des congés.

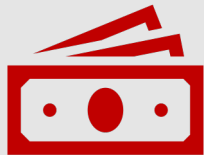


Sont en revanche exclues de l'assiette de l'indemnité le 13^e mois, les primes exceptionnelles, les primes de vacances, les primes d'assiduité et de rendement allouées globalement pour l'ensemble de l'année.

Quand et comment la verser ?



L'indemnité est versée par l'employeur à la date habituelle de versement du salaire. Le nombre d'heures indemnisées, le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité et les sommes versées au titre de la période doivent être indiqués sur le bulletin de salaire. Toutefois et par exception, les employeurs peuvent mentionner ces informations sur un document annexe remis au salarié.



L'indemnité est exonérée de cotisations sociales et prélèvements alignés (cotisations AGS, AGIRC/ARRCO) sauf pour les domiciliés fiscalement hors de France.

Quelles sommes sont remboursées à l'employeur ?

En contrepartie des indemnités versées au salarié, **l'employeur reçoit une aide de l'Etat appelée allocation d'activité partielle.**

Depuis le 1^{er} mars 2020, **le taux horaire de cette allocation est égal à 70 % de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du Smic.**

Cette allocation est portée à 100% de la rémunération horaire brute des salariés rémunérés au SMIC comme de ceux en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Exemple

Soit un salarié travaillant 35 heures par semaine, percevant un salaire brut mensuel de 2 250 € et indemnisé au titre de l'activité partielle à hauteur de 70 heures en mars 2020, sans heures de formation.

Taux horaire de la rémunération du salarié : $2\,250 / 151,67 = 14,83$ €

Montant de l'indemnité horaire d'activité partielle : $70 \% \times 14,83 = 10,38$ €

Le salarié va percevoir une indemnité d'activité partielle égale à $10,38 \times 70 = 726,60$ €.

L'employeur se fera rembourser la même somme par l'Etat, sans reste à charge.




L'allocation est versée par l'ASP pour le compte de l'état

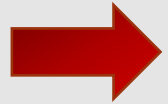
Pour obtenir l'allocation, l'employeur adresse, à la fin de chaque mois, une demande d'indemnisation à l'Agence de services et de paiement (ASP) via son compte Internet (voir ci-dessus). La demande comporte :

- **des informations relatives à l'identité de l'employeur ;**
- **la liste nominative des salariés concernés ainsi que leur numéro de sécurité sociale ;**
- **les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par le salarié. Selon le site internet du ministère du travail, l'employeur renseigne, pour chaque salarié, les heures hebdomadaires réellement travaillées (ou assimilées, telles que les congés payés, les arrêts maladie pour motif de coronavirus ou autres...) et les heures hebdomadaires réellement chômées.**

Après vérification par l'ASP, l'allocation devrait être versée à l'employeur dans un délai moyen de 12 jours.

Quel est l'impact sur les droits ultérieurs du salarié ?

-  **La totalité des heures chômées au titre de l'activité partielle, qu'elles soient indemnisées ou non, est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés et pour la répartition de la participation et l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié.**
-  **L'indemnité est prise en compte pour le calcul des primes assises sur les rémunérations perçues.**
-  **Si le salarié a été en activité partielle au cours d'une période de référence servant au calcul de l'indemnité de licenciement, l'employeur devra prendre en compte la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé normalement.**



Enfin, les périodes d'activité partielle sont assimilées à des périodes de travail pour la détermination des droits aux différentes prestations de sécurité sociale et à une retraite complémentaire.



En cas d'inexécution totale ou partielle d'un préavis pour cause d'activité partielle, le salaire à prendre en compte pour calculer l'indemnité de préavis sera celui correspondant à l'horaire pratiqué avant la période d'inactivité.