

Chômage partiel : tout ce qu'il faut savoir

Le 16 mars 2020, le gouvernement a annoncé la possibilité pour les entreprises de recourir au chômage technique ou partiel, l'un des nombreux volet d'un dispositif d'urgence mis en place pour tenter de protéger la trésorerie des entreprises.

Temps de lecture : minute

18 mars 2020

Article mis à jour le 27 mars suite à la publication au Journal officiel du décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle.

À situation exceptionnelle, dispositions exceptionnelles. Ainsi, pour contrer les effets en cascade sur l'économie causés par la pandémie, le Gouvernement adapte au fil de l'eau la réglementation fixée par le Code du travail aussi bien en termes de procédure qu'en termes d'indemnisation. Avec le chômage partiel ou l'activité partielle, le salarié ne travaille effectivement qu'une partie de son temps ou 0% de son temps. Sur le temps travaillé il est payé normalement. Sur le temps non travaillé il est payé 70% de son brut correspondant à 84% de son net car il est exonéré de certaines charges.

Dans quels cas pouvez-vous recourir à l'activité partielle ?

L'employeur peut placer ses salariés en chômage partiel, après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative, lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants (article R.5122-1 du Code du

travail) :

- difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie (difficultés dues à des grèves chez un fournisseur d'énergie ou une entreprise ferroviaire, par exemple) ;
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise (ce qui n'est pas le cas des travaux d'entretien ou d'embellissement, ni de la mise en conformité des locaux et du matériel) ;
- la conjoncture économique (récession, baisse des commandes, augmentation des stocks...) ;

Depuis le 28 février, de nouvelles précisions ont été apportées par le Gouvernement quant au déclenchement de ce dispositif dans le cadre de l'épidémie Covid-19. Quatre situations supplémentaires permettent d'ouvrir des droits à l'activité partielle pour les collaborateurs et collaboratrices d'une entreprise :

- si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus ou placés en quarantaine rendant ainsi impossible la poursuite de l'activité ;
- si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie ;
- si les transports en commun sont suspendus par décision administrative empêchant les salariés de se rendre sur leur lieu de travail ;
- si l'épidémie entraîne une baisse d'activité entraînant des difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes, etc.

Quels sont les salarié·e·s concerné·e·s ?

À temps plein ou à temps partiel, même si il vient tout juste d'être

embauché ou que l'embauche est imminente, tout salarié peut bénéficier de ce dispositif.

En revanche, pour les salariés en forfaits jours ou heures les conditions sont plus strictes. Ils ne sont ainsi concernés qu'en cas de fermeture totale de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise dont ils dépendent et que tout le monde au sein du service soit logé à la même enseigne. Si la décision prise par l'employeur est celle d'une réduction des heures de travail, alors le dispositif ne s'applique pas à ces derniers.

Dans le cas où ils sont éligibles, le calcul se fait par demi-journée, à raison de 7 heures par jour. D'autre part, pour les salariés au forfait jour, on ne peut choisir un % de jour chômés. Le décret actuel précise que pour eux c'est soit 0% d'activité, soit 100%.

Temps, salaires, comment ça se passe concrètement ?

Initialement d'une durée de six mois, l'autorisation d'activité partielle peut désormais être accordée pour une durée maximum de douze mois (Code du travail, article R. 5122-9 modifié).

Côté indemnisation, celle-ci repose sur un double mécanisme, une " indemnité d'activité partielle " est versée par l'employeur au salarié et une aide de l'Etat et de l'Unédic, l' " allocation d'activité partielle " est versée à l'employeur.

L'article R. 5122-18 du code du travail salarié placé en activité partielle perçoit ainsi une indemnité horaire correspondant à 70% de sa rémunération brute horaire (84% du salaire net après exemption de certaines taxes). Les personnes à mi-temps au salaire minimum percevront, elles, 100% de la moitié du smic. Le ministère du Travail a précisé que l'employeur peut indemniser ses salariés au-delà de 70 % du

salaires brut s'il le souhaite ou si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit.

S'agissant de l'allocation d'activité partielle versée par l'État à l'employeur, le taux horaire a été fixé à 8,04 euros au début de l'épidémie. Pour se faire rembourser, l'employeur doit adresser chaque mois une demande d'indemnisation sur le site dédié.

À savoir : ces indemnités d'activité partielle ne sont pas considérées comme des salaires, mais comme un revenu de remplacement (Art. L. 5122-4 du Code du travail) et sont donc exonérées de charges sociales salariales et patronales, de forfait social, de taxe sur les salaires mais elles sont soumises à CSG-CRDS et l'impôt sur le revenu.

Comment mettre en place l'activité partielle ?

Pour les entreprises disposant d'un CSE

L'employeur qui souhaite bénéficier du dispositif doit informer et consulter le CSE (représentants du personnel), s'il existe (article L. 2312-8 du code du travail). Si l'employeur n'a pas encore consulté le CSE, il devra adresser l'avis rendu par celui-ci dans un délai de deux mois suivant la demande d'activité partielle.

Dans la communication au CSE, doivent être transmis :

- les motifs de recours l'activité partielle ;
- les catégories professionnelles et les activités concernées ;
- le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire

Selon Serena, il est " *recommandé d'indiquer que le chômage partiel pourra aller jusqu'à 100% des salariés et jusqu'à 100% du temps de*

travail en fonction de l'évolution de la situation. Tout en indiquant qu'il démarre avec x% pour l'instant " .

Communication aux salariés

La communication interne est clé. N'oubliez pas de rappeler le contexte et de bien expliquer les mesures prises. Les salariés doivent être informés individuellement des mesures les concernant, que ce soit la réduction de l'amplitude horaire de travail ou la cessation totale d'activité si chômage technique.

Un salarié ne peut refuser le dispositif si l'employeur a décidé d'y avoir recours. En cas de refus l'employé s'expose à des sanctions, voire à un licenciement pour faute grave car l'activité partielle n'entraîne pas de modification du contrat de travail mais un changement des conditions de travail.

Demande à la Direccte

Théoriquement, avant la mise en œuvre de l'activité partielle, l'entreprise doit envoyer sa demande à la Direccte du département où elle est implantée. Rendez-vous sur

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> mais aussi, pour l'Ile de France, sur idf-ut75.activite-partielle@direccte.gouv.fr ou directement au 01 70 96 18 85.

Le portail de dépôt des demandes d'activité partielle ayant du mal à juguler le flux massif de demander, le gouvernement permet aux entreprises de faire leurs demandes a posteriori avec un effet rétroactif de 30 jours.

Qu'indiquer sur la demande ?

- Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- la période prévisible de sous-activité ;
- le nombre de salariés concernés ;
- l'évaluation du nombre total d'heures demandées pour la période prévisionnelle d'activité partielle.

La Direccte a alors deux jours pour se prononcer et donner son accord, une non réponse vaut accord implicite de la demande d'activité partielle.

Les conseils de Serena :

- Déclarez le maximum possible en termes de nombre de salariés, de nombre d'heures et de durée (100% des salariés, 35h par semaine, jusqu'à fin juin) quitte à revoir à la baisse ultérieurement. L'inverse n'est pas possible et supposerait de faire une nouvelle demande d'activité partielle.
- Le chômage partiel ne peut être nominatif. Il ne peut concerner que des groupes de salariés ayant le même métier (ex : tous les sales)
- Les salariés en activité partielle ne doivent effectivement pas travailler pendant ces périodes chômées
- L'activité partielle n'est pas cumulable avec des indemnités pour garde d'enfant à domicile. De la même façon, la garde d'enfant à domicile suppose d'effectivement ne pas travailler. Il ne faut pas que cela soit du télétravail déguisé.
- Attention donc notamment aux communications internes annonçant d'un côté le télétravail pour tous et de l'autre, des mesures de réduction d'activité (activité partielle ou garde d'enfants)

Toutes ces informations sont tirées d'une note de Péchenard & Associés et d'un article de Serena sur le chômage partiel.

Article écrit par Anais Richardin