

Chômage Partiel

La crise épidémique liée au coronavirus (COVID-19) modifie le dispositif activité partielle, via le décret 2020-325 du 25 mars 2020.

L'activité partielle (appelé aussi chômage technique) est un dispositif qui permet de réduire ou suspendre temporairement l'activité des salariés dans le secteur privé. Durant cette période, l'employeur verse une indemnisation au salarié placé en position d'activité partielle. Pour bénéficier de ce dispositif et obtenir l'allocation de l'État cofinancée par l'Unedic correspondant aux heures dites chômées, l'employeur doit engager des démarches auprès de la Direccte. Les demandes d'activité partielle **doivent obligatoirement être effectuées en ligne.**

NB : Afin d'éviter les licenciements résultant de la baisse d'activité dans le contexte de l'épidémie du Covid-19, le dispositif d'activité partielle a été modifié. Désormais l'allocation versée par l'État est proportionnelle à la rémunération des salariés placés en activité partielle, dans la limite de 4,5 le Smic. Elle s'établit à 84 % du salaire net avec un plancher calculé sur la base de 8,03 € par heure. Des salariés qui en étaient exclus peuvent désormais bénéficier du chômage partiel (assistantes maternelle...).

A / LE RECOURS AU CHOMAGE PARTIEL

Le recours à l'activité partielle est possible dans les cas suivants :

- La conjoncture économique
- Des difficultés d'approvisionnement
- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- Ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel (*COVID-19 par exemple*).

Elle peut prendre plusieurs formes :

- Soit par la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement
- Soit par la réduction de l'horaire de travail en deçà de la durée légale de travail **soit 35h.**

Avant mars 2020	Depuis mars 2020
Une autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 6 mois renouvelables.	Une autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois renouvelables.

Avant la mise en activité partielle des salariés, l'employeur doit adresser à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du département où est implanté l'établissement une **demande préalable d'autorisation d'activité partielle**.

- ✚ Les entreprises disposent d'un délai de 30 jours pour déclarer leur activité partielle, avec effet rétroactif concernant cette crise sanitaire.

La demande doit préciser :

- Le motif justifiant le recours à l'activité partielle
- La période prévisible de sous-activité
- Les circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de la demande
- Le nombre de salariés concernés
- Le nombre d'heures chômées prévisionnelles.

Elle doit être accompagnée de l'avis préalable **du comité social et économique (CSE)**.

La décision de la DIRECCTE doit être notifiée à l'employeur dans un délai de 15 jours. La décision de refus doit être motivée.

En l'absence de réponse dans les 15 jours, l'autorisation est considérée comme accordée.

Une fois l'autorisation administrative obtenue, qu'elle soit expresse ou tacite, l'employeur peut réduire ou suspendre son activité et mettre ses salariés en chômage technique. C'est cette autorisation qui lui permet d'obtenir le remboursement des indemnités versées aux salariés.

Une fois l'autorisation administrative obtenue, qu'elle soit expresse ou tacite, l'employeur peut réduire ou suspendre son activité et mettre ses salariés en chômage technique. C'est cette autorisation qui lui permet d'obtenir le remboursement des indemnités versées aux salariés.

NB: L'employeur bénéficie d'un délai de 30 jours à compter du placement de ses salariés en activité partielle pour adresser sa demande en cas de Sinistre ou Intempéries. Elle doit être accompagnée de l'avis CSE ou à défaut, elle doit préciser la date prévue de consultation du CSE et être transmise dans un délai de 2 mois à compter de la demande. Les délais de réponse de la DIRECCTE sont également de 15 jours. La procédure en cas de Circonstances Exceptionnelles est quasi identique, excepté qu'en l'absence de réponse de la DIRECCTE dans les 2 jours, l'autorisation est considérée comme accordée.

B/ LES ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR

Si c'est la première fois que l'employeur demande l'activité partielle ou bien si cela fait plus de 3 ans et + qu'il n'en a pas eu recours, l'employeur s'engage par cette demande à :

- Maintenir dans l'emploi les salariés placés en activité partielle pendant la durée de l'activité partielle
- Et respecter les conditions d'autorisation d'activité partielle.

Par contre l'employeur doit prendre des engagements vis-à-vis des salariés s'il effectue une demande préalable d'autorisation d'activité partielle alors qu'il a déjà placé ses salariés en activité partielle au cours des 3 années précédentes.

Ces engagements, mentionnés dans sa demande d'autorisation 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

C/ CONSULTATION DU CSE

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur doit consulter pour avis le comité social et économique (CSE) concernant :

- 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.

D/ FORMATION

Pendant les heures chômées, le salarié a le droit de suivre **les formations suivantes** :

- **Formation professionnelle continue** (par exemple, des actions visant à améliorer l'adaptation au poste ou le développement des compétences)
- **Actions visant à acquérir une nouvelle qualification**, réalisées notamment dans le cadre du plan de formation

Le salarié en position d'activité partielle a droit à la reconversion ou la promotion par alternance, dite *Pro-A*, dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps plein.

E / INDEMNISATION

Pour les périodes non travaillées, le salarié perçoit une indemnité d'activité partielle pour chômage partiel versée par l'employeur **à la date habituelle de versement du salaire**.

Cette indemnité correspondant à **70 % de son salaire brut** par heure chômée soit environ à **84 %** du salaire net horaire. **Les salariés au Smic** ou moins sont indemnisés **à 100%**.

À noter que pour les apprentis, les contrats de professionnalisation, les intérimaires, le montant de l'allocation versée à l'employeur correspond au montant de l'indemnité horaire perçue par le salarié. Les salariés à domicile sont indemnisés à hauteur de 80% de leur salaire s'ils sont dans l'impossibilité de venir travailler en raison de l'épidémie de coronavirus.

Si l'employeur a obtenu l'autorisation administrative de la DIRECCTE, il peut déposer une demande d'indemnisation qui lui permet d'obtenir le remboursement mensuel des rémunérations versées aux salariés concernés dans un délai moyen de 12 jours.

L'employeur peut percevoir une allocation d'activité partielle dans la limite de :

- **1 000 heures par an et par salarié** quelle que soit la branche professionnelle
 - Et exceptionnellement **1 607 heures par salarié en 2020** quelle que soit la branche professionnelle ;
- **100 heures par an et par salarié** si l'activité partielle est due à des travaux de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise.

L'allocation est fixée par heure chômée à :

- 8,03 € minimum
- 31,97 € maximum

Le paiement est effectué par l'Agence de services et de paiement (ASP) qui agit pour le compte de l'État.

L'employeur doit faire figurer sur le bulletin de paie du salarié ou dans un document annexé, le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées.

NB: De façon exceptionnelle, en cas de difficultés financières de l'employeur (procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire), le préfet du département peut faire procéder au paiement direct de l'allocation aux salariés.

- ✓ Une convention ou un accord collectif ainsi qu'une décision unilatérale de l'employeur **peuvent prévoir une indemnisation complémentaire.**

Attention: en cas de fraude ou de fausse déclaration, l'employeur encourt jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.

Pendant les périodes où le salarié n'est pas en activité, **le contrat de travail est *suspendu* sauf pour les élus du personnel** car le mandat d'élu n'est pas subordonné au contrat de travail.

La mise en position d'activité partielle ne constitue pas une **modification du contrat de travail**. Par conséquent, le salarié placé dans cette position n'est pas en droit de refuser une telle mesure.

- ✓ Toutes les heures chômées **sont prises en compte pour le calcul des droits à congés payés.**

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.

Les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et la durée légale du travail (ou la durée collective ou celle prévue au contrat de travail si elle est inférieure).

Attention: Tous les salariés qui occupent un emploi à plus de 35H ne seront indemnisés que sur la base de 35H.

Seules les heures chômées dans la limite de la durée légale du travail sont indemnisables.

Ex : Si vous occupez toujours un poste dans votre établissement ou en Télétravail à hauteur de 20H/ semaine, l'indemnisation de chômage partiel **ne se fera que sur les 15H/ semaine chômées.**

Les heures supplémentaires accomplies en raison d'un horaire collectif supérieur à 35 heures ne doivent pas être payées au salaire initialement convenu.

Ces heures n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation d'activité partielle de l'État à l'employeur.

Attention : les heures supplémentaires peuvent être payées au salaire convenu si l'employeur s'engage expressément à maintenir la rémunération en cas d'activité partielle.

Exonération des cotisations et contribution sociales

L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale.

- L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %.
- Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (après application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

À savoir : les retenues de CSG et de CRDS ne doivent pas avoir pour effet de porter le montant net cumulé de la rémunération d'activité et le montant net de l'allocation perçue en deçà du Smic brut, **soit 1 539,42 €.**

Textes de référence

- Code du travail : articles L5122-1 à L5122-5
Activité partielle
- Code du travail : articles R5122-1 à R5122-26
Aide aux salariés placés en activité partielle
- Code du travail : article L5124-1
Sanctions et amendes
- **Arrêté du 31 mars 2020** modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020
Contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020
- **Arrêté du 26 août 2013** fixant les contingents annuels d'heures indemnisables
- **Circulaire DGEFP n°2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle**
 - Plusieurs exemples d'indemnisations sont dans la Circulaire citée ci-dessus.

Précisions sur les modalités de calcul de l'indemnité d'activité partielle pour certains salariés

Le recours à l'activité partielle a été élargi à de nouveaux salariés, notamment ceux dont le temps de travail n'est pas décompté en heure selon les modalités classiques. Or l'indemnité d'activité partielle dépend du nombre d'heures chômées par rapport à une rémunération de référence. Un décret du 16 avril 2020 a donc précisé des modalités de calcul de leur indemnité d'activité partielle pour une partie de ces salariés. Un autre décret suivra pour compléter ces éléments, car le cas de certains salariés à qui l'activité partielle a été ouverte n'a pas été traité (assistant maternel, salariés travaillant pour des particuliers employeurs ...).

Pour les salariés en forfait heures ou jours, la conversion de leur temps de travail en heure se fait comme suit :

- Une demi-journée non travaillée = 3h30 chômées
- Une journée non travaillée = 7h chômées
- Une semaine non travaillée = 35h chômées

Le décret précise aussi les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour les **VRP, les pigistes et les travailleurs à domicile rémunérés à la tâche**. Pour ces salariés, le décret définit les modalités de calcul de la rémunération mensuelle de référence, du taux horaire servant au calcul de l'indemnité, de la perte de rémunération et du nombre d'heures indemnisables.

Pour le personnel navigant alternant jour de travail / jour de repos, le décret prévoit qu'il faut calculer la différence entre le nombre de jours d'inactivité constatés et les jours d'inactivités garanties au titre de la période, sachant qu'un jour d'inactivité = 8,75h chômées, dans la limite de 35h.

Pour les mannequins et les intermittents du spectacle, le nombre d'heures non travaillées retenues pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est de 7h par cachet programmé mais non réalisé à cause d'une annulation liée au Covid-19, ou de 7h max par jour de travail pour ceux qui ne sont pas rémunérés au cachet.

Enfin, le décret précise que les éléments de **rémunération variables** sont, sous certaines conditions, inclus dans le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.