



Chômage partiel = chômage technique = activité partielle : ces trois termes évoquent le même dispositif.

Le recours au chômage partiel permet de ralentir l'activité ou de l'arrêter de manière temporaire sans que les salariés ne soient privés de revenus. L'Etat verse à l'employeur une allocation pour compenser l'indemnité que l'employeur doit verser aux salariés pour qu'ils ne subissent pas de perte de salaire totale.

La situation actuelle liée au coronavirus justifie ce recours au chômage partiel pour les entreprises impactées.

Le chômage partiel offre deux solutions:

- **réduire** la durée de travail des salariés en dessous de la durée légale (35h/semaine) ;
- **fermer** l'entreprise totalement ou en partie, temporairement.

Le gouvernement est en train de faire évoluer le dispositif de chômage partiel afin de l'adapter à la situation actuelle spécifique.

La présente synthèse intègre le projet de décret faisant suite aux déclarations du 16 mars 2020.

Selon le projet de décret disponible à ce jour, le décret rentrerait en vigueur de manière rétroactive pour les demandes d'activité partielle adressées depuis le 1^{er} mars 2020.

En tout état de cause, de nombreuses conventions collectives prévoient des dispositions spécifiques sur l'activité partielle (Syntec notamment) qu'il convient évidemment de respecter.

1. CHOMAGE PARTIEL ET MESURES ALTERNATIVES

La loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 n°2020-290 du 23 mars 2020, parue au JO le 24 mars 2020 habilite le gouvernement à prendre, par ordonnances, des règles visant à modifier les conditions d'acquisition et de prise de congés payés. Les premières ordonnances devraient être publiées cette semaine.

La loi d'urgence prévoit ainsi que le gouvernement pourra prendre les mesures suivantes :

« – de **permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser** l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés **dans la limite de six jours ouvrables**, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par les dispositions du livre 1er de la troisième partie du code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise ;

– de **permettre à tout employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié**, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définis au livre 1er de la troisième partie du code du travail, par les conventions et accords collectifs ainsi que par le statut général de la fonction publique ; »

💡 En pratique, le fait d'imposer un accord d'entreprise ou de branche entravera nécessairement la possibilité pour l'employeur d'imposer une semaine de congés payés à un salarié pendant le confinement. Surtout que la loi d'urgence ne prévoit pas les modalités de réunion des partenaires sociaux (visioconférence, téléphone ?).

2. EXTENSION DU CHOMAGE PARTIEL

La loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 n°2020-290 du 23 mars 2020 prévoit également de « de limiter les ruptures des contrats de travail et d'atténuer les effets de la baisse d'activité, en **facilitant et en renforçant le recours à l'activité partielle pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille**, notamment en adaptant de manière temporaire le régime social applicable aux indemnités versées dans ce cadre, en l'étendant à de nouvelles catégories de bénéficiaires, en réduisant, pour les salariés, le reste à charge pour l'employeur et, pour les indépendants, la perte de revenus, en adaptant ses modalités de mise en œuvre, en favorisant une meilleure articulation avec la formation professionnelle et une meilleure prise en compte des salariés à temps partiel ».

Cette disposition sera précisée par le gouvernement par voie d'ordonnances à paraître très prochainement.

💡 Le gouvernement semble se montrer de plus en plus réservé sur le champ d'application du dispositif de l'activité partielle. Celui-ci pourrait donc être limité aux entreprises expressément visées par l'arrêté du 15 mars 2020¹ sur les fermetures d'établissement (le site de demande en ligne semble d'ailleurs avoir été bloqué le temps que l'état prenne une position claire sur la question).

¹ Voir la liste en Annexe 1

3. MISE EN PLACE DU CHOMAGE PARTIEL

1^{er} étape :

- Pour les entreprises de plus de 50 salariés :

L'employeur doit consulter les représentants du personnel concernant :

- les motifs de recours au chômage partiel ;
- 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.

- Pour les entreprises de moins de 50 salariés ou sans représentants du personnel (moins de 11 salariés ou PV de carence) :

L'employeur doit informer directement les salariés du projet de mise en chômage partiel.

💡 Le projet de décret prévoit la suppression de la consultation préalable, sous réserve que l'employeur indique la date envisagée de la consultation et adresse le procès-verbal d'avis rendu dans un délai de deux mois à compter de la demande d'autorisation.

2^e étape :

Avant la mise en œuvre du chômage partiel, l'employeur doit faire une **demande préalable d'autorisation d'activité partielle** au préfet du département où l'entreprise/l'établissement de l'entreprise est implanté.

La demande peut être faite en ligne via la plateforme: <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Lors de la demande, l'employeur doit indiquer :

- les **motifs** qui justifient le recours au chômage partiel ;
- les **périodes prévisibles** de baisse d'activité ;
- le nombre de **salariés concernés**.

💡 Selon une communication du ministère du travail du 16 mars 2020, la plateforme dédiée au chômage partiel fait face à un afflux exceptionnel qui conduit à rendre le site inaccessible pour de nombreuses entreprises.

Pour ne pas pénaliser les entreprises, le ministère du Travail a **décidé d'accorder aux entreprises un délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif**.

Cette décision du ministère du travail est reprise par le projet de décret.

Si une consultation préalable du CSE a eu lieu, l'employeur doit accompagner la demande de **l'avis préalable du CSE**.

Dans les **15 jours** qui suivent la réception de la demande, la décision d'autorisation ou de refus est notifiée à l'employeur. A défaut de réponse dans ce délai, la demande est réputée **autorisée**. Il s'agit d'une décision d'autorisation implicite.

💡 Selon une annonce de la Ministre du travail du 12 mars 2020, le ministère du travail répondra aux **demandes d'autorisation** de chômage partiel en **48h** et non en 15 jours comme la loi le prévoit.

Une fois l'autorisation administrative obtenue, l'employeur peut réduire ou suspendre son activité et mettre ses salariés en chômage partiel.

Les salariés concernés (à l'exception des salariés protégés) ne peuvent pas refuser leur mise en activité partielle.

4. INDEMNISATION DU CHOMAGE PARTIEL

1^{er} étape : L'employeur verse une indemnité de chômage partiel aux salariés

Pour que les salariés ne soient pas privés de revenus, l'employeur doit leur verser une indemnité de chômage partiel. Il s'agit d'une indemnité horaire correspondant à un pourcentage de leur rémunération antérieure.

Le montant qui est versé à chaque salarié ne doit pas être inférieur à **70% de sa rémunération brute horaire** servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail. Cela correspond à environ **84% du salaire net horaire. Il peut être supérieur à ce montant certains employeurs ou certains accords maintenant le salaire à 100%.**

En conséquence, les heures supplémentaires structurelles (par exemple entreprise restée à 39 h) ou celles prévues au contrat, non seulement ne sont pas indemnisables au titre du chômage partiel, mais qui plus est, l'employeur n'est pas tenu de les payer (Circ. DGEFP n °2012-08, 4 mai 2012).

💡 A date, les salariés soumis à une convention de forfait annuelle en heures ou en jours sont éligibles à l'activité partielle uniquement en cas de fermeture temporaire de l'établissement ou du service dont ils relèvent.

Néanmoins un projet de décret prévoit d'étendre le bénéfice de l'activité partielle à ces salariés, y compris en cas de réduction de la durée de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuelle en heures ou en jours sont éligibles à l'activité partielle dès la 1^{ère} demi-journée d'inactivité totale de leur établissement, de leur service, de leur équipe projet ou de leur unité de production.

Pour ces salariés, la valorisation d'une journée entière d'activité partielle correspond à 7 heures chômées et une demi-journée chômée est égale à 3 heures et 30 minutes

Si la rémunération du salarié, après versement, est inférieure à la rémunération mensuelle minimale, l'employeur doit verser au salarié une **allocation complémentaire** d'un montant égal à :

SMIC net mensuel - indemnité de chômage partiel perçue.

L'indemnité doit être versée par l'employeur à l'**échéance habituelle de la paie.**

Concernant la période en chômage partiel, l'employeur doit remettre aux salariés individuellement un **document ou un bulletin de paie spécifique** indiquant :

- le nombre d'heures indemnisées ;
- les taux appliqués ;
- les sommes versées pour la période concernée.

💡 Le projet de décret prévoit que le bulletin de paie doit faire mention du nombre d'heures indemnisées, des taux appliqués et des sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

L'indemnité est :

- exonérée de cotisations de sécurité sociale salariales et patronales ainsi que de forfait social ;
- exonérée de la taxe sur les salaires ; soumise à CSG-CRDS (6,20 et 0,50 %) en tant que revenu de remplacement.

Le Code du travail ne précise pas le régime social d'un complément d'indemnité qui porterait l'indemnité au-delà du taux légal de 70%, par exemple en cas de maintien total par l'employeur de la rémunération mais une circulaire DGEFP n° 2012-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle indique:

« Dans le cas d'une majoration de l'indemnité d'activité partielle dans le cadre d'un accord de branche, d'entreprise ou d'une décision unilatérale d'entreprise et selon les dispositions de l'article L.5122-4, ce régime social reste applicable à l'indemnité versée au salarié ».

Malgré une rédaction ambiguë, Nous considérons à tout le moins, que le versement d'un complément d'indemnité ne remet pas en cause le régime social de faveur de l'indemnité légale mais que ce complément pourrait être soumis à charges sociales comme tout élément de salaire.

2^e étape : L'employeur obtient un remboursement de l'Etat

L'employeur perçoit une allocation pour compenser l'indemnité de chômage partiel qu'il doit verser aux salariés.

L'employeur doit faire une **demande d'indemnisation** au titre de l'allocation **tous les mois**.

La demande peut être faite via la plateforme: <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>.

La demande contient :

- les informations concernant 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.

Tout employeur peut percevoir l'allocation dans la limite de **1.000 heures** par an et par salarié quelle que soit la branche professionnelle.

A ce stade, le montant de l'allocation horaire qui est versée à l'employeur est le suivant :

Effectif	Indemnisation horaire prise en charge pour chaque heure non travaillée
Entreprise de 250 salariés et moins	7,74 €
Entreprise de plus de 250 salariés	7,23 €

💡 Selon une communication du ministère du travail du 16 mars 2020, un décret sera pris dans les prochains jours pour réformer le dispositif chômage partiel, **afin de couvrir 100% des indemnités versées aux salariés par les entreprises, dans la limite de 4,5 SMIC.**

Le projet de décret prévoit que :

- le taux horaire de l'allocation versée par l'employeur est de **70% de la rémunération horaire brute** (et correspond donc au taux de l'indemnité de chômage partiel due au salariés) ;
- la rémunération horaire brute comme base de calcul est limitée à **4,5 fois le taux horaire du SMIC** ;
- le taux horaire applicable ne peut être inférieur **8,03 Euros**.

Annexe 1

Etablissements ne pouvant plus accueillir du public du 16 mars 2020 jusqu'au 15 avril 2020	Etablissements pouvant accueillir du public
Salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple ;	Magasins de vente et centres commerciaux suivants :
Magasins de vente et centres commerciaux (sauf établissements listés par l'arrêté figurant à droite de ce tableau), sauf pour leurs activités de livraison et de retraits de commandes	Entretien et réparation de véhicules automobiles, de véhicules, engins et matériels agricoles
Restaurants et débits de boissons, sauf pour leurs activités de livraison et de vente à emporter, le "room service" des restaurants et bars d'hôtels et la restauration collective sous contrat ;	Commerce d'équipements automobiles
Salles de danse et salles de jeux ;	Commerce et réparation de motocycles et cycles
Bibliothèques, centres de documentation ;	Fourniture nécessaire aux exploitations agricoles
Salles d'expositions ;	Commerce de détail de produits surgelés
Etablissements sportifs couverts ;	Commerce d'alimentation générale
Musées ;	Supérettes
Chapiteaux, tentes et structures ;	Supermarchés
Etablissements de plein air ;	Magasins multi-commerces
Etablissements d'éveil, d'enseignement, de formation, centres de vacances, centres de loisirs sans hébergement (sauf exceptions)	Hypermarchés
	Commerce de détail de fruits et légumes en magasin spécialisé
	Commerce de détail de viandes et de produits à base de viande en magasin spécialisé
	Commerce de détail de poissons, crustacés et mollusques en magasin spécialisé
	Commerce de détail de pain, pâtisserie et confiserie en magasin spécialisé
	Commerce de détail de boissons en magasin spécialisé
	Autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé
	Les distributions alimentaires assurées par des associations caritatives
	Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé
	Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé
	Commerce de détail d'ordinateurs, d'unités périphériques et de logiciels en magasin spécialisé
	Commerce de détail de matériels de télécommunication en magasin spécialisé
	Commerce de détail de matériaux de construction, quincaillerie, peintures et verres en magasin spécialisé
	Commerce de détail de journaux et papeterie en magasin spécialisé
	Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé
	Commerce de détail d'articles médicaux et orthopédiques en magasin spécialisé
	Commerce de détail d'aliments et fournitures pour

	<p> les animaux de compagnie Commerce de détail alimentaire sur éventaires et marchés Vente par automates et autres commerces de détail hors magasin, éventaires ou marchés n. c. a. Hôtels et hébergement similaire Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée lorsqu'il constitue pour les personnes qui y vivent un domicile régulier Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs lorsqu'ils constituent pour les personnes qui y vivent un domicile régulier Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens Location et location-bail de machines et équipements agricoles Location et location-bail de machines et équipements pour la construction Activités des agences de placement de main-d'œuvre Activités des agences de travail temporaire Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques Réparation d'ordinateurs et d'équipements de communication Réparation d'ordinateurs et d'équipements périphériques Réparation d'équipements de communication Blanchisserie-teinturerie Blanchisserie-teinturerie de gros Blanchisserie-teinturerie de détail Services funéraires Activités financières et d'assurance </p> <p> Les établissements de culte rassemblant ou réunissant moins de 20 personnes en leur sauf des cérémonies funéraires. </p>
--	--

Annexe 2 : Q&A pratique sur le chômage partiel

Existe-t-il un délai de carence en matière d'activité partielle ?

Non, l'activité partielle peut être mobilisée dès la 1^{ère} heure dite « chômee ».

Les salariés travaillent sur une base de 39 heures par semaine. Puis-je demander une indemnisation sur 39 heures ?

Non, l'activité partielle ne couvre que la durée légale du temps de travail, à savoir 35 heures hebdomadaires.

Exemple : Un employeur décide de faire chômer son salarié 2 jours par semaine.

Son contrat de travail prévoit un temps de travail hebdomadaire de 39 heures :

39h / 5 jours = 7.8 heures par jour

*Lundi, mardi, mercredi travaillés = 7.8 heures * 3 jours = 23.4 heures travaillées*

35 heures légales – 23.4 heures travaillées = 11.6 heures indemnisables au titre de l'activité partielle

Il faut donc inscrire dans la demande d'indemnisation :

- 23.4 heures travaillées ;
- 11.6 heures chômees.

*L'indemnisation sera de 89.784 euros pour les entreprises de moins de 250 salariés (11.6 heures * 7.74€) et 83.868 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés (11.6 heures * 7.23€).*

Comment rédiger les fiches de paie des salariés pour être sûr que ce justificatif soit conforme à la demande d'aide ?

Il faut bien préciser les termes « Activité partielle » sur les bulletins de salaire ou sur tout document permettant à la fois d'informer les salariés et de fournir un document justificatif en cas de contrôle. Il est demandé de préciser les jours non travaillés au titre de l'activité partielle.

Si les payes sont déjà traitées, les heures chômees pourront-elles être régularisées sur le mois suivant ?

Un rappel de mention « Activité partielle » pourra être indiqué sur le bulletin de paie du mois suivant.

En présence de groupe de sociétés, est-il possible de faire une demande groupée ?

Non, chaque entreprise/établissement doit déposer une demande qui concerne strictement ses salariés. Il faut donc une adresse mail pour chaque entreprise/établissement afin de créer un compte et déposer son dossier.

Comment s'organise le contrôle de l'Etat sur l'indemnisation ?

Le contrôle peut se faire sur la base des fiches de paie justifiant que le salarié ne répondait pas aux dispositions de l'article L. 3121-1 du Code du travail (définition du temps de travail effectif).

Toute fraude à l'activité partielle est susceptible d'entraîner des sanctions administratives.