

COVID-19 : FICHE PRATIQUE CHÔMAGE PARTIEL

Les dispositions exceptionnelles, publiées au JO le 26 mars, **s'appliquent pour toutes les demandes d'activité partielle entre le 1er mars et le 15 avril 2020.**

Le dispositif d'activité partielle permet, sous certaines conditions, de compenser la perte de salaire résultant de la fermeture temporaire de l'établissement ou d'une réduction de l'horaire habituel de travail en deçà de la durée légale de travail.

Il convient de rester prudent quant à la réalité de l'appréciation qui en sera faite par l'administration.

En fonction de la durée du «confinement» et des difficultés rencontrées par les entreprises, on peut imaginer que l'administration retienne progressivement une interprétation plus stricte avant d'accorder son autorisation.

QUELLES PRECAUTIONS PRENDRE ?

Les entreprises peuvent préalablement mettre en place ou à tout le moins rechercher des mesures alternatives au complémentaires à l'activité partielle.

Les mesures prises pourront permettre de soutenir utilement les demandes :

- Mise en place du télétravail chaque fois que cela est possible ;
- Pour les salariés en forfait jours : utilisation des compteurs jours non travaillés « RTT »
- Pour les salariés en horaires annualisés (de type 1607 heures) : utilisation des possibilités offertes par le régime de modulation
- Proposition à faire aux salariés de prendre une semaine de congés payés : **ATTENTION***, en l'état actuel du droit, une semaine de CP ne peut être imposée sans respecter les conditions et délais fixés par le Code du travail ou la convention collective.

* En application de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie, l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 permet d'adapter les mesures en matière de congés payés (réduction du délai de prévenance jusqu'à 1 jour ; possibilité d'imposer la prise de congés payés dans la limite de 6 jours de congés) , de durée du temps de travail et de jours de repos par accord collectif d'entreprise ou de branche

CONDITIONS DE RECOURS A L'ACTIVITE PARTIELLE

- ouvert à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du Code du travail et à l'ensemble des salariés sans condition d'ancienneté qui ont vocation à bénéficier de l'indemnisation au titre de l'activité partielle
- les salariés au forfait y sont éligibles même en l'absence de fermeture totale de l'établissement.

Les principales conditions sont :

- La réduction ou la cessation d'activité doit être temporaire et collective : il s'agira ici de pouvoir **démontrer cette baisse ou cessation d'activité** ;
- Cette réduction doit donc concerner tout un établissement ou une partie de celui-ci ;
- La réduction collective de l'horaire de travail peut toutefois être appliquée individuellement et par roulement
- La mise en activité partielle ne peut pas concerner un seul salarié de l'établissement, sauf si l'établissement ne compte qu'un seul salarié

L'un ou l'autre des motifs suivants pourront notamment être mis en avant pour votre entreprise:

- Baisse d'activité liée à l'épidémie** : si l'épidémie entraîne une baisse d'activité entraînant **l'annulation de commandes** notamment,
- L'absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise ;

Interruption temporaire des activités non essentielles : dès lors que les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements professionnels pour ne pas aggraver l'épidémie (et que l'activité ne peut être poursuivie en télétravail

FORMALITES A ACCOMPLIR

1. LA DEMANDE D'AUTORISATION ADMINISTRATIVE

Dans le cadre du Covid-19, l'employeur dispose d'un **délai de 30 jours après le début de la période** demandée pour procéder à une demande d'autorisation administrative.

→ demande à faire en ligne via le portail internet :

activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/

Les informations à fournir :

- les informations nécessaires à l'identification de l'établissement et notamment le numéro Siret ;
- le nom de la personne habilitée à procéder à la demande d'activité partielle et l'ensemble de ses coordonnées ;
- une adresse électronique ;
- un RIB.

Elle doit préciser :

- Les **motifs justifiant le recours à l'activité partielle** (cf. annexe) ;
- La période prévisible de sous-activité ;
- Le nombre de salariés concernés.

Le cas échéant, elle doit être **accompagnée de l'avis du Comité Social et Economique**.

- Dans le cadre du Coronavirus, la demande peut, à défaut de l'avis du CSE, préciser la date de consultation.
- L'avis du comité social et économique pourra être envoyé ultérieurement dans un délai de 2 mois.

→ Cette consultation s'impose uniquement dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

En l'absence de CSE, l'employeur doit informer les salariés du projet de mise en place de l'activité partielle en précisant la durée prévisionnelle envisagée ainsi que les postes concernés.

A savoir : si la situation de l'entreprise venait à évoluer, obligeant le passage en activité partielle d'une plus grande partie des salariés, **une demande pour ces nouveaux salariés bénéficiaires devrait être faite, indépendamment de la première.**

MODALITE DE DECLARATION

- une information individuelle des salariés concernés par les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle :
 - impact sur leur durée du travail et leur rémunération ;
 - statut durant la période d'activité partielle ;
 - possibilité de recourir le cas échéant à des actions de formation ;
- une déclaration par établissement, c'est-à-dire une déclaration par SIRET
 - assouplissement : le projet de décret permet aux employeurs d'adresser une seule demande lorsque la demande concerne plusieurs établissements.
- indiquer le volume d'heures chômées envisagé pendant toute la durée de l'activité partielle pour l'ensemble des salariés.
 - La **durée maximale de l'activité partielle** (c'est-à-dire le nombre d'heures chômées) est de **1.000 heures par salarié et par an**
A ce jour, l'augmentation de ce plafond n'a, à notre connaissance, pas été envisagée.

2. SECONDE DEMANDE EN 36 MOIS

Lorsque l'employeur a, préalablement à sa demande, déjà placé ses salariés en activité partielle au cours des 36 mois précédant la date de dépôt de la nouvelle demande d'autorisation, celle-ci mentionne les engagements souscrits par l'employeur.

Ces engagements peuvent notamment porter sur :

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

L'autorité administrative fixe ces engagements en tenant compte de la situation de l'entreprise, d'un éventuel accord collectif sur les conditions du recours à l'activité partielle ou, à défaut, des propositions figurant dans la demande d'autorisation ainsi que de la récurrence du recours à l'activité partielle dans l'établissement.

Au terme de la période d'autorisation d'activité partielle, la **Direccte** s'assure du respect des engagements souscrits par l'employeur.

→ En cas de non-respect, l'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement des sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle, sans motif légitime, des engagements mentionnés dans la décision d'autorisation.

→ Le remboursement peut toutefois ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.

3. REPONSE DE L'ADMINISTRATION (modifié dans le projet de décret)

Dans le contexte COVID19, l'Administration dispose d'un délai de **48 heures** pour délivrer ou non l'autorisation (au lieu de 15 jours).

→ **L'absence de décision dans ce même délai équivaut à une acceptation implicite de la demande.**

L'Administration doit notifier sa décision par voie électronique à l'employeur, lequel en informe le CSE.

L'autorisation est valable pour une durée maximale de 12 mois (au lieu de 6 mois).

ALLOCATION ET INDEMNITES D'ACTIVITE PARTIELLE

Les salariés reçoivent une indemnité horaire, versée par leur employeur, correspondant à une part de leur rémunération antérieure.

L'employeur perçoit une allocation financée conjointement par l'Etat et l'Unedic.

→ conformément aux annonces du gouvernement sur l'activité partielle, il n'y aura aucun reste à charge pour les entreprises, **sous réserve de la CSG et CRDS et des rémunérations supérieures à 4,5 SMIC** (6 927,39€ bruts par mois).

INDEMNISATION DES SALARIES : MONTANT DE L'INDEMNITE

Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité correspondant à **70% de sa rémunération brute (soit 84% du net) servant d'assiette à l'indemnité de congés payés**, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

→ Cette indemnité sera calculée sur la base des heures effectuées au cours du mois concerné, dans la limite de 1000 heures/an et par salarié. Elle sera **exonérée de toutes charges sociales salariales et patronales à l'exception de la CSG/CRDS à un taux de 6,70%**. Ce dernier peut être réduit à 0 pour les salaires autour du SMIC.

→ Le contrat de travail est suspendu et les heures supplémentaires sont considérées comme chômées mais n'ouvrent pas droit au versement par l'Etat à l'employeur de l'allocation d'activité partielle et au versement par l'employeur au salarié de l'indemnité d'activité partielle.

→ Le salarié conservera les droits acquis à congés payés et les droits à la retraite.

Attention - Salarié au SMIC : si après versement de l'indemnité d'activité partielle, la rémunération est inférieure à la rémunération mensuelle minimale, l'employeur est dans l'obligation de lui verser une allocation complémentaire qui est égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale (ou SMIC net) et la somme initialement perçue par le salarié.

Aux termes du décret annoncé, **l'Employeur serait indemnisé à 100% sur les sommes versées, c'est-à-dire sur 70% de la rémunération brute maintenue au salarié.**

A QUELLE DATE VERSER L'ALLOCATION D'ACTIVITE PARTIELLE ?

La mise en activité partielle suspend l'exécution du contrat de travail.

→ Elle ouvre droit non au paiement d'un salaire **mais à l'allocation spécifique d'«activité partielle»**, versée aux salariés à la date normale de paie par l'employeur.

→ Un **document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée est remis au salarié.**

Ce document peut se présenter comme un document particulier ou sous la forme d'une mention portée sur le bulletin de paie.

FOCUS : DIRIGEANT D'ENTREPRISE AVEC UN CONTRAT DE TRAVAIL

Les dirigeants d'entreprise qui cumulent leur statut de dirigeant avec celui de salarié **peuvent être affiliés au régime d'assurance chômage** pour leur activité salariée, **sous réserve que le contrat de travail réponde à trois exigences** :

- Un lien de subordination entre le salarié et l'employeur ;
- La fourniture d'un travail effectif ;
- Le versement d'un salaire.

L'Unedic, dans une fiche pratique mise à jour en février 2020, met à disposition un **tableau récapitulatif sur le bénéfice de l'assurance chômage des dirigeants** selon le type de société :

→ pour télécharger la fiche pratique : https://www.unedic.org/sites/default/files/2020-02/Fiche_Affiliation_regime_dassurance_chomage_fevrier%202020.pdf

Un dirigeant éligible à l'assurance chômage serait par extension éligible au dispositif d'activité partielle.

ALLOCATION PERÇUE PAR L'EMPLOYEUR

La demande de l'employeur comporte :

- Des informations relatives à 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.

En cas de difficulté pour s'inscrire (risque d'engorgement du site), **envoyez un mail à votre Direccte** pour faire votre demande.

→ Elle doit être faite au plus tard un an après l'expiration de la période couverte par l'autorisation administrative, en ligne via le portail internet dédié.

FOCUS SUR LES CAS PARTICULIERS :

Activité partielle et salarié en forfait jours ou heures

En l'état, en application de l'article R.5122-8 du Code du travail, les salariés bénéficiant d'une convention de forfait heures ou en jours ne peuvent pas bénéficier de l'indemnité d'activité partielle s'il s'agit d'une réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement.

→ Ils peuvent en bénéficier seulement en cas de fermeture totale de l'établissement, le service, l'équipe projet ou l'unité de production dont ils relèvent (dès la 1ère demi-journée d'inactivité).

Le décret 25 mars 2020 modifie l'article R. 5122-8 du CT en ouvrant l'activité partielle aux salariés en forfait en heures ou en jours (sans la restriction précédemment prévue au 2° dudit article, à savoir que l'activité partielle n'était possible qu'en cas de fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement).

Cependant, nous ignorons encore comment sera calculée l'indemnité d'activité partielle des salariés en forfaits jours (pour lesquels la durée de travail n'est pas décomptée en heures, mais en jours).

Activité partielle et nouvelle embauche

Les Autorités souhaitent que les emplois soient préservés au maximum. Donc un salarié qui a signé un contrat de travail, dont l'embauche est prévue durant la période de confinement ou d'activité partielle, devrait faire partie de l'effectif en activité partielle.

Activité partielle et arrêt maladie pendant la période d'activité partielle

Si un salarié présente un arrêt de travail pendant la période d'activité partielle, alors il bascule en arrêt maladie avec une prise en charge classique.

Activité partielle et arrêt de travail pour garde d'enfants

La première cause de suspension du contrat de travail prime.

→ Si l'activité partielle est rendue nécessaire par l'absence de nombreux salariés «parents» qui ne peuvent recourir au télétravail, il convient selon nous d'appliquer du moins dans un premier temps le régime des arrêts pour garde d'enfants de moins 16 ans.

A l'issue de ces arrêts, en cas de réduction ou cessation de l'activité, l'employeur pourra demander une mesure d'activité partielle.

→ A contrario, si la mesure d'activité partielle n'est pas causée par l'absence des salariés «parents», l'employeur peut demander une mesure d'activité partielle pour tous les salariés sans solliciter d'arrêts de travail des salariés parents.

LES MOTIFS POUR JUSTIFIER DU RECOURS A L'ACTIVITE PARTIELLE

L'épidémie du COVID-19 entre dans le champ des circonstances à caractère exceptionnel. Toutefois, **celles-ci doivent être justifiées avec précision, par l'un ou plusieurs des motifs ci-dessous reproduits à titre d'exemple.**

Par prudence, nous invitons à **conserver toutes les preuves justifiant le recours à l'activité partielle.**

Vous pouvez indiquer :

- l'ensemble des commandes / événements annulés et l'impact sur le chiffre d'affaires.
Cette motivation peut faire l'objet d'une note distincte à joindre à la demande.
- les mesures mises en œuvre pour limiter le recours à l'activité partielle : il peut s'agir par exemple de la prise de JRTT, l'attribution de congés payés, la mise en place de formations.
Mais il n'existe aucune obligation à cet égard au stade de la demande initiale.

Exemples de situation pouvant justifier le recours à l'activité partielle	
Exemple	Commentaires
Fermeture administrative d'un établissement	L'établissement est visé dans le champ de l'arrêté du 14 mars 2020, complété par les arrêtés des 15, 16, 17 et 19 mars 2020. Il en est ainsi notamment des magasins de vente et centres commerciaux « non indispensables à la vie du pays ».
Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative	
Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise	Si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle.
Interruption temporaire des activités non essentielles	Si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle.
Suspension des transports en commun par décision administrative	Tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l'absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle.
Baisse d'activité liée à l'épidémie	La baisse d'activité doit être démontrée, chiffres à l'appui, par : <ul style="list-style-type: none"> - l'annulation ou la réduction significative des commandes, - les difficultés d'approvisionnement, - la diminution ou la disparition des stocks de matières premières, indispensables au traitement des commandes, - l'activité réduite par manque de clientèle, - la cessation d'activité des fournisseurs.

Source : « Questions/réponses pour les entreprises et les salariés » en date du 19 mars 2020

En synthèse : quelles démarches à accomplir ?

Délais	Les entreprises pourront déposer leur demande en ligne dans un délai de 30 jours après le début de la période demandée.
Etape 1	Créer son compte en ligne : https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/
Etape 2	Créer son dossier : Sous 48h - réception de l'identifiant et mot de passe. Se connecter sur le site : https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/ pour créer son dossier.
Etape 3	Envoyer dossier à la Direccte : Une fois le dossier créé, l'envoyer à la Direccte via emploi.gouv.fr : <ul style="list-style-type: none"> > Renseignez le nombre de salariés susceptibles d'être concernés par la procédure d'activité partielle. > Indiquez le nombre d'heures d'activité partielle pour chaque salarié (pour rappel un maximum de 1000 h/an et par salarié est fixé).
Etape 4	Réception de la réponse de la Direccte en principe sous 48h. <i>NB : Le délai d'instruction du dossier et l'autorisation administrative du recours à l'activité partielle, qui est en principe de 15 jours calendaires, a été réduit à 48 heures selon le ministère du travail dans le cadre des mesures prises face à l'épidémie de coronavirus. Mais devant l'affluence des demandes, il n'est pas sûr que ce délai soit maintenu. Des précisions apportées par décret sont attendues.</i>
Etape 5	Renseigner mensuellement les relevés de temps : Après validation de la Direccte, il faudra renseigner mensuellement sur le site https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/ les relevés de temps pour chacun des salariés concernés par l'activité partielle.

Dans le cadre de la gestion de la crise épidémique coronavirus - COVID-19, le **ministère du Travail** publie à destination des employeurs, un schéma pour les aider à prendre ou pas la décision d'avoir recours à l'activité partielle pour leurs salariés.

