

FOCUS SEPR



➔ **FOCUS SPÉCIAL
CHOMAGE PARTIEL**

SOMMAIRE

MARS 2020

3, rue de Liège - 75441 Paris cedex 09

tél 01 43 56 58 00

fax 01 43 56 59 79

R.C.S. Paris B 383 565 926

www.sepr.eu

A RETENIR

LE RECOURS AU CHOMAGE PARTIEL

La propagation de la pandémie consécutive au COVID-19 et les décisions gouvernementales qui en découlent ont des répercussions très importantes sur l'activité économique et sur le fonctionnement des entreprises. Beaucoup d'entre elles sont touchées par une réduction de leur activité, voire un arrêt total pour certaines. Pour se soulager des charges de personnel la procédure de licenciement économique peut paraître une solution. Mais c'est se priver d'un personnel qu'il sera sans doute utile d'avoir disponible lorsque les conditions pour la reprise seront réunies. Dès lors, beaucoup d'entreprises vont faire appel au chômage partiel pour essayer de tenir le coup et passer le cap. Il est donc utile de revenir sur les principales règles qui régissent le chômage partiel.

Qu'est-ce que le chômage partiel ?

Le chômage partiel, qu'il faut désormais appeler activité partielle (loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi), est un outil de prévention des licenciements économiques qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi afin de conserver des compétences lorsque l'entreprise fait face à des difficultés économiques conjoncturelles.

Lorsqu'une entreprise est confrontée à une situation exceptionnelle qui la contraint à réduire ou à suspendre son activité économique, elle peut mettre en œuvre la procédure d'activité partielle. Cela se traduit par la **diminution temporaire de la durée hebdomadaire de travail ou la fermeture temporaire (complète ou partielle) de l'établissement**.

Tout salarié peut être amené à travailler à temps partiel, quelle que soit la nature de son contrat (contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée). Un salarié à temps partiel est également éligible à l'activité partielle.

Ce dispositif peut être considéré comme une alternative au licenciement économique. En effet, il permet à l'entreprise d'éviter d'avoir à licencier tout ou partie de ses salariés quand son activité est réduite en-deçà de la durée légale du travail (ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure).

Il faut insister sur le fait que l'activité partielle étant une mesure collective, un employeur ne peut pas mettre un seul et unique salarié en activité partielle, sauf bien sûr s'il s'agit d'une très petite entreprise (TPE) qui ne compte qu'un salarié.

Quelles conditions ?

Les entreprises qui subissent soit une réduction de la

durée habituelle du temps de travail de l'établissement, soit une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement sont concernées par l'activité partielle.

Mais il faut en plus que cette réduction ou suspension temporaire d'activité soit imputable à l'une des causes suivantes :

- 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 (y compris risques épidémiques).

Il est évident que dans la crise actuelle liée au Covid-19, de nombreuses entreprises sont concernées dans le cadre de leur activité et qu'elles peuvent avoir recours à l'activité partielle.

Quels sont les objectifs de l'activité partielle ?

Le principe de l'activité partielle est de compenser la perte de revenu occasionnée pour les salariés, du fait de la réduction de leur temps de travail en deçà de la durée légale, conventionnelle ou contractuelle, tout en aidant les employeurs à financer cette compensation.

Les heures chômées ouvrent droit au versement de l'allocation d'activité dans la limite de deux contingents fixés par un arrêté :

- Cas général : 1 000 heures par an et par salarié.
- Cas particulier : 100 heures par an et par salarié dans les entreprises qui sollicitent l'activité partielle pour le motif « *La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise* ».

Les avantages pour le salarié

Les salariés reçoivent une indemnité horaire, versée par leur employeur, égale à 70% de leur salaire brut horaire (environ 84% du salaire net horaire).

Les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier d'actions de formation. Dans ce cas, l'indemnité versée au salarié est majorée. Elle est alors égale à 100% du salaire net horaire.

Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les heures chômées. Les salariés restent donc liés à leur employeur par leur contrat de travail.

Les avantages pour l'employeur

L'employeur perçoit une allocation financée conjointement par l'État et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage.

Le montant de cette allocation varie suivant la taille de l'entreprise :

Il est de 7,74 euros par heure chômée dans les entreprises employant jusqu'à 250 salariés et de 7,23 euros dans les entreprises à partir de 251 salariés.

A noter : l'allocation activité partielle est portée à 100% du SMIC pour les TPE-PME.

UTILE

Un simulateur d'activité partielle est disponible pour permettre aux entreprises de connaître immédiatement les montants estimatifs d'indemnisation qu'elles peuvent escompter en cas de recours à l'activité partielle (tous dispositifs) et donc le montant estimatif qui reste à leur charge. Un rappel de quelques règles juridiques comme le périmètre de l'indemnisation, la règle de décompte des effectifs et le contingent d'heures indemnifiables est fait.

Vous pouvez accéder au simulateur depuis cette adresse : <http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr>

La procédure à respecter

Pour la mise en œuvre de l'activité partielle, il faut respecter un certain formalisme.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur doit au préalable consulter pour avis les représentants du personnel (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.

Avant la mise en activité partielle, 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.

L'employeur bénéficie d'un délai de 30 jours pour adresser sa demande en cas de sinistres ou d'intempéries.

La demande doit préciser :

- les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- la période prévisible de sous-activité ;
- le nombre de salariés concernés.

Elle doit être accompagnée de l'avis préalable du comité social et économique (CSE) s'il y a lieu.

La décision 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. L'état d'avancement de l'instruction du dossier peut être suivi en ligne.

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.

L'autorisation d'activité partielle n'est accordée que pour une durée maximale de 6 mois renouvelables.

Si l'entreprise a déjà eu recours à l'activité partielle dans les 36 mois précédant sa nouvelle demande, elle doit souscrire des engagements. Ceux-ci seront définis par l'autorité administrative, en concertation avec l'entreprise, en tenant compte de sa situation économique et de ses perspectives à court et moyen terme ainsi que d'un éventuel accord d'entreprise sur l'activité partielle s'il existe et de l'avis des instances représentatives du personnel.

ATTENTION

Depuis le 1^{er} octobre 2014, la demande d'activité partielle doit obligatoirement être faite en ligne sur :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

Combien de temps ?

La demande est accordée pour maximum six mois, potentiellement renouvelables. Au-delà, soit l'activité économique a repris et l'entreprise se remet à fonctionner normalement, soit l'employeur se retrouve confronté à l'impératif de faire des licenciements économiques. Toutefois, dans le cadre de la crise actuelle, le gouvernement a annoncé son intention d'assouplir cette règle.

IMPORTANT :

L'employeur qui ne demande pas ou qui n'obtient pas l'autorisation de l'administration peut être condamné au paiement de compléments de salaire ou de dommages et intérêts.

Les sommes à payer correspondent soit au seul montant des indemnités non versées, soit à la totalité des salaires non perçus pendant la période de chômage.

Des mesures exceptionnelles

Pour éviter une multiplication des défaillances d'entreprises, un dispositif « exceptionnel et massif » de chômage partiel a été annoncé par le Président de la République. « L'Etat prendra en charge l'indemnisation des salariés, quel qu'en soit le coût » a-t-il promis.

La ministre du Travail Muriel Pénicaud a aussi assuré, vendredi dernier, que l'Etat prendrait en charge "intégralement" le chômage partiel demandé par les entreprises pénalisées par la propagation du nouveau coronavirus.

Des assouplissements annoncés par les ministres concernent plusieurs points :

- Tout d'abord, le montant de l'allocation versées aux entreprises ayant recours au dispositif va être portée de 7,74 euros à 8,04 euros, soit le niveau du Smic.
- Est aussi prévu une réactivité accrue de la réponse à la demande : 48 heures au lieu de 15 jours.
- Suppression de l'obligation pour l'employeur de licencier économiquement au-delà du délai de 6 mois
- D'autres mesures viendront compléter le dispositif qui se met en place et plus de précisions seront également rapidement disponibles.
- Plus de 5000 entreprises représentant plus de 80 000 salariés ont déjà fait une demande à ce jour.

Textes de références :

Code du travail : art L5122-1 à L5122-5 et R5122-1 à R5122-26 ;

Arrêté du 26 août 2013 fixant les contingents annuels d'heures indemnissables prévus par les articles R. 5122-6 et R. 5122-7 du Code du travail ;

Circulaire DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013 et documentation technique relative à la mise en œuvre de l'activité partielle.

DES QUESTIONS :
CONTACTER VOTRE SERVICE JURIDIQUE sur
www.poleprevention.com
rubrique ESPACE CLIENTS ou 01 43 56 59 59



**Pour un environnement
de travail SAIN et SÉCURISÉ**

Bien-être des équipes
Performance de l'entreprise

Préventica
**NORD
FRANCE**
26 > 28 MAI
Parc Expo de Douai

LYON
29 SEP > 01 OCT
Euexpo

Informations & inscriptions sur preventica.com