

Tout savoir sur le chômage partiel durant l'infestation au Covid19

Décret du 25 mars et ordonnance du 27 mars 2020 relatifs à l'activité partielle

- demande d'autorisation de chômage partiel dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en chômage partiel et non plus obligatoirement avant le placement ;
- vous pouvez recueillir l'avis du CSE après avoir fait votre demande et l'envoyer dans un délai de 2 mois suivant la demande (il n'est plus obligatoire d'obtenir l'avis préalable à la demande) ;
- le ministère du travail répondra aux demandes d'autorisation de chômage partiel en 48h et non en 15 jours comme la loi le prévoit ;
- l'allocation allouée aux entreprises est portée à 100% dans la limite de 4,5 fois le SMIC horaire ;
- les salariés ne peuvent pas toucher moins que 8,03 euros par heure (sauf pour les apprentis et contrats de professionnalisation) ;
- l'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximale de 12 mois (et non plus 6 mois) ;
- l'accord préalable du salarié protégé n'est plus nécessaire pour le placer en chômage partiel dès lors que tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché, sont concernés ;
- les formations accordées après le 28 mars 2020 au salarié en chômage partiel, ne donnent plus lieu, pour le salarié, au versement de 100% de sa rémunération habituelle. Les salariés concernés toucheront comme tous les autres salariés en chômage partiel : 70% de la rémunération horaire brute.

Ce dispositif spécial de chômage partiel mis en place pour le coronavirus est applicable pour les salariés placés en chômage partiel depuis le 1er mars 2020.

Combien va toucher un salarié au chômage technique ?

En tant que salarié en chômage partiel, vous ne travaillez pas mais vous bénéficiez tout de même de 70% de votre rémunération brute horaire, soit environ 84% de votre rémunération nette horaire.

Par exemple,

Un salarié à temps plein (35 heures par semaine = 151,67 heures par mois) touche habituellement 2.500 euros nets mensuels (soit 16,48 euros nets horaires).

Le salarié placé en chômage partiel touchera donc environ 84% de sa rémunération horaire nette soit : 13,84 euros (84% de 16,48 euros). Imaginons que le salarié a été placé en chômage partiel pendant tout le mois (soit 151,67 heures) :

Il touchera à la fin du mois, $13,84 \text{ euros} \times 151,67 \text{ heures} = 2.099,11 \text{ euros nets}$ et non pas 2.500 euros comme habituellement.

A savoir :

La rémunération que vous touchez ne peut être inférieure au SMIC horaire net (8,03 euros par heure). Ainsi, pour un salarié qui était déjà au SMIC antérieurement, sa rémunération sera maintenue à 100% puisqu'il ne peut pas toucher moins que le SMIC.

Le chômage partiel, qu'est-ce que c'est ?

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

Chômage partiel = chômage technique = activité partielle : ces 3 termes évoquent le même dispositif.

2 solutions s'offrent à vous :

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

Vous pouvez recourir au chômage partiel dans les situations suivantes :

- conjoncture économique ;
- difficultés d'approvisionnement en matière première ou en énergie ;
- sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ;
- transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel (ce qui est le cas dans le cadre de la crise du coronavirus).

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

Chômage partiel : comment le mettre en place ?

Vous devez faire une demande préalable d'autorisation d'activité partielle au préfet du département où votre établissement est implanté.

Pour cela, rien de plus simple, il vous suffit de vous rendre sur le site de téléprocédure : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> et de vous identifier. Vous pourrez ensuite faire votre demande en ligne.

Lors de votre demande, vous devez indiquer :

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

Vous devez également accompagner votre demande de l'avis préalable du comité social et économique (CSE) si votre entreprise compte 50 salariés ou plus.

Nouveauté coronavirus :

- le Ministère du travail permet aux entreprises de se mettre directement en chômage technique, en accordant un délai de 30 jours pour faire sa demande, avec effet rétroactif.
- l'avis du CSE peut être recueilli après la demande d'autorisation de chômage partiel et transmis sur la [plateforme](#) dans les 2 mois à compter de la demande. Dans les 15 jours qui suivent la réception de votre demande, la décision d'autorisation ou de refus vous est notifiée. A défaut de réponse dans ce délai, votre demande est réputée autorisée. Il s'agit d'une décision d'autorisation implicite.
- le délai d'acceptation de 15 jours (décision implicite ou express) est abaissé à 48 heures (2 jours), peu importe la taille de l'entreprise. Ceci permettra de préserver l'emploi et le revenu du salarié.

L'autorisation de chômage partiel est accordée dans la limite de 6 mois maximum, renouvelables.

Indemnisation du chômage partiel : qui paye et comment?

L'employeur verse une indemnité de chômage partiel aux salariés

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

Ainsi, le montant qui est versé à chaque salarié ne doit pas être inférieur à 70% de sa rémunération brute horaire. Cela correspond à environ 84% du salaire net horaire.

Si la rémunération du salarié, après versement, est inférieure au SMIC net (8,03 euros par heure), vous devez verser au salarié une allocation complémentaire d'un montant égal à : SMIC net horaire - indemnité de chômage partiel perçue. Ainsi, si le salarié est au SMIC, sa rémunération sera maintenue à 100% (car il ne peut pas toucher une rémunération inférieure au SMIC).

A noter : l'indemnité horaire est égale à 100% de la rémunération nette du salarié lorsque des actions de formation sont mises en place pendant les heures chômées. Ceci est applicable pour les formations dont l'accord de l'employeur est intervenu avant le 28 mars 2020. ⚠ Pour les autres (formations accordées après le 28 mars 2020), le salarié ne touchera que 70% de sa rémunération horaire brute.

Document à remettre à vos salariés

Lorsque vous versez à votre salarié l'allocation d'activité partielle, vous devez leur remettre individuellement un document qui indique :

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

Vous devrez faire apparaître ces mentions sur le bulletin de paie également.

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. Pour cela, en tant qu'employeur, vous devez faire une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle. Il faut l'adresser à l'[Agence de service et de paiement](#), sur la même plateforme que la demande d'autorisation d'activité partielle : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>.

La demande contient :

- les informations sur votre identité (en tant qu'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.

Si votre demande est acceptée, vous pourrez percevoir une allocation financée conjointement par l'Etat et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage.

Tout employeur peut percevoir l'allocation d'activité partielle dans la limite de :

- 1.000 heures par an et par salarié quelle que soit la branche professionnelle
- 100 heures si la mise en activité partielle des salariés est due à des travaux de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise.

Le montant de l'allocation horaire qui vous est versée 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 € |

Nouveauté coronavirus : le Gouvernement couvre, pour cette période exceptionnelle, 100% des indemnités qui sont versées aux salariés par leur employeur, dans la limite de 4,5 SMIC.

Ainsi, 100% du coût du chômage partiel pour les entreprises est pris en charge par l'Etat.

Chômage partiel et CDD : est-ce compatible ?

Oui, un salarié, peu importe la nature de son contrat, peut être placé en chômage partiel. En effet, le chômage partiel est applicable que le salarié soit en contrat à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI), à temps plein ou à temps partiel.

Pour un salarié en CDD, rien ne change, il sera pris en compte au même titre que les autres salariés en CDI. Si l'activité est stoppée, le salarié en CDD ne travaillera pas (contrat suspendu) et recevra l'indemnité de chômage partiel. Si les horaires sont réduits, ceux du salarié en CDD aussi.

Peut-on travailler pendant le chômage partiel ?

Il semble que oui. Le chômage partiel (ou activité partielle) correspond soit à une réduction de la durée de travail, soit à une interruption temporaire de l'activité.

S'il s'agit d'une baisse de la durée de travail, le salarié continue à travailler, mais moins. S'il s'agit de la fermeture de votre entreprise, le salarié ne peut plus travailler.

Dans ce cas, le contrat de travail est suspendu, mais n'est pas rompu. Il semblerait donc que le salarié puisse travailler dans une autre entreprise lorsqu'il est en situation de chômage partiel, mais il doit vous en informer en amont (nom de l'employeur et durée du travail). Il ne doit pas

vous porter concurrence (en travaillant chez un concurrent ou pour son propre compte avec une activité concurrentielle).

En cette période de coronavirus et de confinement, il vous est, de toute façon, recommandé de rester chez vous.

Chômage technique période d'essai, quel impact ?

Les salariés en période d'essai peuvent tout à fait bénéficier du chômage partiel (ou chômage technique). Si votre entreprise ferme, le contrat de travail du salarié est suspendu. Ainsi, sa période d'essai sera suspendue et reprendra après à l'issue du chômage partiel.

Pouvez-vous rompre la période d'essai de votre salarié pendant le chômage partiel ?

Cette question est délicate. En période d'essai, l'employeur peut rompre à tout moment le contrat, sans justification, s'il considère que les compétences du salarié ne correspondent pas au poste.

Dès lors que la rupture de la période d'essai n'est pas liée aux compétences du salarié, il s'agit d'une rupture abusive ouvrant droit à des dommages-intérêts pour le salarié. En période de chômage partiel, si le salarié ne travaille pas, vous ne pouvez pas évaluer ses compétences et ainsi, vous ne pouvez pas considérer que le salarié ne convient pas au poste.

Il sera donc difficile de rompre, dans une situation de chômage partiel, la période d'essai du salarié.