



Constructeurs d'alternatives

COMMENT FONCTIONNE LE DISPOSITIF DE CHÔMAGE PARTIEL (OU ACTIVITÉ PARTIELLE) ?

Marie-Laure BILLOTTE
mlbillotte@3econsultants.fr

Caroline SUBSTELNY
Cabinet ACS

Mars 2020

Vous êtes nombreux à nous solliciter car votre entreprise envisage de mettre en place de l'activité partielle compte tenu de l'épidémie de coronavirus.

Le document ci-dessous a pour vocation de vous présenter les modalités de mise en œuvre de ce dispositif et la façon dont l'État compte l'aménager du fait de la situation actuelle. Le décret n'étant pas encore paru à ce jour, nous nous fondons uniquement sur le communiqué de presse du ministère du travail en date du 16 mars 2020 et sur le projet de décret du 17 mars 2020 dont nous disposons. Par ailleurs, un projet de loi d'urgence comportant des mesures RH est en cours d'examen.

Cette note sera actualisée dès parution du décret et de loi d'urgence.

1. Le chômage partiel – aussi appelé activité partielle – et les cas autorisant les entreprises à le mettre en place

L'article L5122-1 du code du travail prévoit la possibilité pour l'employeur de placer "en activité/chômage partiel" les salariés après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative, dans le cadre :

- soit de la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;
- soit de la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement.

Par conséquent, le recours au chômage partiel peut prendre la forme :

- d'une **réduction partielle du temps de travail (ex : travail seulement certains jours de la semaine ou journées de travail réduites) ;**
- **ou d'une mise au chômage "technique" le temps de la fermeture de tout ou partie d'un établissement. Un service ou une partie de service peut donc être concerné.**

Le recours au chômage partiel est possible dans les cas suivants (article R.5122-1 du code du travail) :

L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- 1° La conjoncture économique ;*
- 2° Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;*
- 3° Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;*
- 4° La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;*
- 5° Toute autre circonstance de caractère exceptionnel (précédemment cas de force majeure).*

Le recours à l'activité partielle dans le cadre de la crise sanitaire que nous connaissons aujourd'hui entre bien dans les cas de recours définis par le code du travail. Un communiqué du ministère du Travail du 15 mars 2020 indique que toutes les entreprises dont l'activité est réduite du fait du coronavirus, et notamment celles qui font l'objet d'une obligation de fermeture, sont éligibles au dispositif d'activité partielle : **la crise sanitaire actuelle justifie donc le recours à l'activité partielle.**

Il s'agit d'une **suspension de contrat de travail** pendant la période définie.

Le salarié peut également bénéficier d'actions de formation pendant cette période.

Le salarié ne peut pas refuser les mesures de chômage partiel, ce qui serait constitutif d'une faute grave, à l'exception des salariés protégés.

En effet, en ce qui concerne les salariés protégés, il s'agit d'un changement de leurs conditions de travail qui suppose leur accord exprès.

En cas de refus du salarié protégé :

- l'employeur est en principe tenu de lui verser normalement le salaire perdu en raison du chômage partiel mis en place ;
- mais l'employeur pourrait aussi estimer que le refus n'est pas légitime et engager une procédure de licenciement avec demande d'autorisation auprès de l'inspection du travail (procédure spéciale actuelle basée sur le refus fautif du salarié protégé).

2. Les conditions de mise en œuvre du chômage partiel par l'employeur

L'employeur doit adresser une seule demande préalable d'autorisation d'activité partielle lorsque la demande concerne plusieurs établissements :

- Il dispose exceptionnellement d'un délai de 30 jours pour déposer la demande auprès du Préfet de département via la DIRECCTE, une plateforme dédiée étant mise en place ;
- Elle prendra effet rétroactivement en cas d'acceptation au 1er jour de mise en œuvre du chômage partiel ;
- À titre exceptionnel, la réponse de la DIRECCTE doit intervenir dans les 48h, ce délai pouvant être plus long en pratique en raison de l'afflux important des demandes ; une décision de refus doit être motivée ;
- **Doit être joint à la demande l'avis du CSE qui doit être consulté sur la mesure** – cependant à titre exceptionnel, cet avis peut être envoyé dans un délai de deux mois à compter de la demande d'autorisation préalable ; **la demande devra alors préciser la date prévue de consultation du CSE** ;
- L'employeur bénéficiera d'une durée maximum de 12 mois d'autorisation d'activité partielle si cela est justifié (contre 6 mois actuellement au maximum).

La prise des congés payés n'est pas un préalable obligatoire pour la mise en œuvre de l'activité partielle.

Voici les conditions actuellement en vigueur qui s'imposent à l'employeur quant à la prise de congés payés avant mise en œuvre du chômage partiel :

- Si l'employeur entend amener les salariés à prendre leurs congés "par anticipation" :

Les congés sont pris "par anticipation" lorsque la période de prise des congés n'a pas encore commencé (la période légale de prise de congés court du 1er mai au 31 octobre mais un accord collectif peut prévoir une période différente).

Il s'agit donc :

- des salariés qui ont acquis des congés payés qui doivent être pris entre le 1er mai et le 31 octobre prochain ou dont la période de prise de congés n'est pas encore ouverte (période fixée par accord collectif) ;
- l'employeur entendant fixer leur prise de congés avant cette période.

La Cour de cassation a toujours exigé **l'accord du salarié dans un tel cas même face à des circonstances exceptionnelles** : l'employeur peut donc modifier les dates des congés payés déjà posés au titre des circonstances exceptionnelles, **mais ne peut pas imposer leur prise. Cela n'est possible qu'avec l'accord du salarié.**

Dans ce cas, l'employeur doit donc d'abord consulter le CSE et obtenir l'accord exprès du salarié, son silence (ou son absence d'opposition) ne pouvant suffire à valoir acceptation.

Cette règle s'applique même en cas de fermeture d'établissement ou d'arrêt temporaire de l'activité.

En outre, la prise de congés par anticipation ouvre droit automatiquement à des congés de fractionnement en faveur du salarié qui a accepté cette prise par anticipation.

- Par contre, les congés peuvent dans la période de prise de congés (1er mai au 31 octobre ou selon accord collectif éventuel), **être modifiés par l'employeur sans l'accord du salarié** si la modification intervient plus d'1 mois avant la date de départ prévue en congé.

Toutefois, l'employeur peut aussi, sans l'accord du salarié, modifier les dates de congés moins d'1 mois avant la date de départ en congés prévue s'il justifie de circonstances exceptionnelles. Or, ces circonstances exceptionnelles sont établies par la pandémie et sont donc acquises à l'employeur.

ATTENTION le projet de loi d'urgence entend offrir la possibilité pour les employeurs "d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates de prise d'une partie des congés payés, des jours de réduction du temps de travail et des jours de repos affectés sur le compte épargne-temps du salarié, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation" prévus par la loi, les conventions collectives ou les accords.

Par conséquent une fois la loi adoptée en ce sens (publication au journal officiel, la loi pouvant prévoir qu'elle aura un effet rétroactif), l'employeur pourrait imposer des prises de congés sans l'accord du salarié quel que soit le cas de figure.

Pour autant, les entreprises ont un plus grand intérêt à recourir au chômage partiel si elles entendent ménager leur trésorerie grâce aux indemnités d'état.

Il ne semble par ailleurs pas prévu que les congés doivent être pris en priorité – soit avant toute possibilité de recours au chômage partiel -, ce qui serait contraire aux mesures de sauvegarde nécessaires pour certaines entreprises. Il s'agirait bien d'une possibilité pour les employeurs et non d'une obligation.

En parallèle, ce projet de loi doit prévoir des mesures pour faciliter et renforcer "le recours à l'activité partielle, notamment en réduisant, pour les salariés, le reste à charge pour l'employeur, en favorisant une meilleure articulation avec la formation professionnelle et une meilleure prise en compte des salariés à temps partiel".

Un projet de loi de finance rectificative devrait également prévoir un soutien massif à l'emploi au travers d'un dispositif exceptionnel de financement de l'activité partielle (8,5 Md€).

Enfin, les modalités d'information et de consultation des du CSE pour lui permettre d'émettre les avis nécessaires dans les délais impartis devraient être modifiés via ce projet de loi d'urgence.

Les projets de loi organique et ordinaire "d'urgence" doivent être examinés le 19 mars au Sénat, le 20 à l'Assemblée nationale.

Le projet de loi de finance rectificative, lui, sera examiné le 19 mars par l'Assemblée nationale et le 20 au Sénat.

3. Les indemnités versées au salarié

Pour les heures non travaillées (les heures perdues), le salarié perçoit une indemnité de chômage partiel. Celle-ci est visée au bulletin de salaire et est versée par l'employeur avec le salaire à échéance normale. L'entreprise est ensuite "remboursée" de cette indemnité (dans les 10 jours selon le projet de décret).

Cette indemnité devrait, **en l'état du projet de décret**, être d'un montant **minimum de 70% du salaire horaire brut, dans la limite de 4,5 fois le SMIC, ce qui équivaut à environ 84% du salaire horaire net.**

Par contre, **les salaires dont le montant correspond au SMIC doivent être indemnisés à 100% du SMIC net.**

En cas de formation, l'indemnisation est également de 100% du salaire net.

En effet :

- cette **indemnité n'est pas soumise à cotisations de sécurité sociale mais à la CSG-CRDS. Elle est cependant soumise, comme le salaire, à l'impôt sur le revenu ;**
- L'employeur **pourra prétendre, selon le projet de décret, au remboursement à hauteur de 70% du salaire horaire brut (dans la limite de 4,5 fois le SMIC) mais peut allouer aux salariés une indemnité plus importante et ainsi couvrir 100% du salaire net des salariés :**
 - par décision unilatérale, ce point pouvant être débattu dans le cadre de la consultation du CSE ;
 - ou par accord d'entreprise ;
 - certaines conventions collectives prévoyant des niveaux d'indemnités minimum : **pensez donc à consulter la convention collective applicable dans votre entreprise.**

Comment s'établit le taux horaire brut de référence pour l'indemnité ?

Le taux horaire que doit retenir l'employeur se calcule comme suit :

- Rémunération prise en compte pour fixer les indemnités de congés payés visée au II de l'article L3141-24 du code du travail (10% de la rémunération totale brute incluant les majorations pour heures supplémentaires qui auraient été accomplies sur la période non lissées sur l'année en vertu d'un accord d'aménagement temps de travail, les avantages en nature, les primes liées au travail comme complément du salaire de base – étant donc exclues les primes de 13ème mois ou de vacance versées globalement pour l'année) ;
 - Sur la base de la durée légale du temps de travail, s'agissant de la référence et limite de remboursement à laquelle peut prétendre l'employeur auprès de l'État (35h hebdomadaires – 151h65 par mois) ;
 - ou, si la durée du travail réelle est inférieure (durée collective du travail ou durée visée au contrat de travail) sur la base du nombre d'heures normalement travaillées sur la période.

= taux horaire brut du salaire qui sera retenu – l'employeur devant alors verser au moins à 70% de ce taux horaire brut.

Ne seront donc indemnisées que les heures non travaillées dans la limite des 35h même si la durée du travail est supérieure pour les salariés concernés, sauf accord plus favorable (de l'employeur ou accord collectif) ; l'employeur de son côté ne pourra prétendre qu'à un versement en remboursement auprès de l'État dans cette limite de la durée légale du temps de travail (ou correspondant à la durée du travail dans l'entreprise/pour le salarié si elle est inférieure à 35h).

Il est donc prévu, aux termes du projet de décret, que **le bulletin de paie** vise :

- le nombre d'heures non travaillées et donc indemnisées (l'employeur étant remboursé dans la limite de 35h ou de la durée appliquée au salarié si elle est inférieure) ;
- le taux d'indemnisation appliqué (qui ne pourrait être inférieur à 70% du taux horaire applicable à chaque salarié selon le projet de décret – dans la limite de 4,5 fois le SMIC) ;
- le montant de l'indemnisation qui en découle sur la période considérée (nombre d'heures perdues multiplié par le taux appliqué).

Enfin, toutes les heures non travaillées en raison du chômage partiel sont prises en compte :

- dans l'acquisition des jours de congés payés ;
- au titre des droits à participation et intéressement lorsqu'ils sont proportionnels à la durée de présence du salarié. Lorsque la répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait pas été placé en chômage partiel.

Les salariés au forfait en jours ou forfaits en heures sur l'année relèvent bien du dispositif prévu aux termes du projet de décret (projet de modification de l'article R5122-19 du code du travail).

L'indemnisation pour les heures/jours non travaillés prend en compte la durée légale du travail correspondant :

- aux jours de fermeture de l'établissement ;
- ou aux jours de réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement.

ATTENTION : comme évoqué ci-dessus, ces dispositifs pourraient encore évoluer à l'issue des projets de loi d'urgence devant être examinés le 19 mars au Sénat, le 20 à l'Assemblée nationale.

Une note actualisée vous sera transmise.



Constructeurs d'alternatives

Une offre complète de services pour les syndicats de salariés et les Instances Représentatives du Personnel

Nos domaines d'intervention



Expertise comptable
et conseil aux IRP

- Conseil(s) et assistance(s) juridique(s) en ligne
- Diagnostics et recommandations dans les domaines économiques, financiers, sociaux, organisationnels et juridiques / formation
- Analyse des stratégies de groupe, aux échelles France / UE / Monde



Comptabilité et Audit
des Comptes CSE et IRP

- Études, benchmarks de la concurrence nationale et internationale, monographies de groupes
- Analyses critiques des politiques "RH" dont les politiques de rémunération, de formation, de mobilité professionnelle aux échelles France / UE / Monde



Commissariat
aux comptes

- Assistance pro-active lors des "ruptures" : plans de restructurations, licenciements économiques, fusions, acquisitions, OPA (...), enjeux de délocalisations, transfrontaliers (...)
- Commissariat aux comptes des CE/CSE et OS



Formation

- Expertise et révision comptable / formation auprès des CE/CSE, OS et structures associées
- Études en lien avec les territoires et la "décentralisation", enjeux d'aménagement des territoires, de leurs équilibres, des questions transfrontalières



- Examen des organisations, des nouveaux modes de management, des conditions d'hygiène et de sécurité au travail (CHSCT) / formation



Constructeurs d'alternatives

1, avenue Foch - BP 90448
57008 Metz Cedex 1
Tél : 03.87.17.32.60

15, rue du Faubourg Montmartre
75009 PARIS
www.groupe3e.fr