



Questions pratiques liées à l'actualité – version du 16 mars 2020

Combien de temps peut durer la période de chômage partiel ?

La DIRECCTE précise que du fait de l'absence de visibilité sur la durée de l'épidémie, vous pouvez faire une demande courant jusqu'au 30 juin 2020.

Privilégier une demande longue dès le départ => en cas de renouvellement de la demande, l'entreprise devra souscrire des engagements complémentaires assez gênants, notamment :

- le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation (c'est-à-dire un engagement de ne pas licencier, sous peine de devoir rembourser la prise en charge versée par l'Etat)
- 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.

Processus du chômage partiel, comment mettre en place le chômage partiel ?

Prévu par l'article R5122-1 du code de travail, le recours à l'activité partielle peut prendre plusieurs formes :

- soit la diminution de la durée hebdomadaire du travail,
- soit la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

Les salariés bénéficient d'une indemnité versée par l'employeur, à hauteur de 70% de leur salaire brut par heure chômée (100% pour les salariés au SMIC).

L'employeur reçoit, de son côté, une allocation d'activité partielle cofinancée par l'État et l'UNEDIC, dont le montant horaire varie entre 7,23 € et 7,74 € selon la taille de l'entreprise.

Pour mettre en activité partiel (chômage partiel), l'employeur doit au préalable:

- solliciter l'autorisation de la DIRECCTE de son département en précisant :
 - les motifs justifiant le recours à l'activité partielle, (COVID 19)
 - la période prévisible de sous-activité, 6 mois maximum (compte tenu du contexte actuel, il conviendra de prévoir une période large. ex : jusqu'au 30 juin 2020).
 - et le nombre de salariés concernés

La démarche est entièrement dématérialisée. La demande doit être faite sur : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/>

- consulter au préalable les représentants du personnel (CSE), s'il y en a. Le cas échéant, il doit informer directement ses salariés du projet de mise en activité partielle.

- L'administration dispose d'un délai de 15 jours maximum pour autoriser le recours à l'activité partielle. Néanmoins, face à l'urgence de la situation, le gouvernement incite la DIRECCTE à **répondre dans les 48 heures**.
- Une fois l'autorisation administrative obtenue, l'entreprise peut réduire ou suspendre son activité, puis mettre ses salariés en chômage partiel.

Toutefois, au regard de la situation exceptionnelle, l'employeur ne doit pas attendre la décision de l'administration. Il peut mettre ses salariés en chômage partiel **dès la date de la demande**. Quoiqu'il en soit, les aides versées aux entreprises au titre du chômage partiel seront calculées **à partir de la date de demande**, même si l'autorisation de l'administration intervient quelques jours plus tard.

Précisions :

Selon le site de la DIRECCTE, les demandes d'activité partielle au titre du coronavirus font l'objet d'un traitement prioritaire et bienveillant par la DIRECCTE (traitement constaté en 48h actuellement) avec des mesures d'assouplissements comme **un effet rétroactif jusqu'à 30 jours avant la date de dépôt de la demande**.

Qui avance le chômage partiel ?

L'employeur avance les salaires et il se fait rembourser par l'ASP.

Durant la période de fermeture pour chômage partiel, des congés payés étaient posés. Qu'en est-il des congés payés ?

Le coronavirus étant considéré comme une circonstance exceptionnelle, l'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié pour les congés devant être pris avant le 31 mai sur une autre période à venir pour couvrir la période de fermeture.

En revanche, si le salarié n'a pas posé de congés, l'employeur ne peut les imposer.

On ne peut pas imposer de congés payés par anticipation, sauf accord du salarié.

Les congés en cours d'acquisition et les congés à acquérir ne peuvent pas être imposés à son salarié, sauf son accord.

Toutes les heures chômées, qu'elles ouvrent droit ou non au versement de l'allocation d'activité partielle, sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits à congés payés.

Si, lors de la période précédant le départ en congé, le salarié se trouvait en chômage partiel, l'indemnité de congés payés sera calculée au taux du chômage partiel et non sur l'horaire normal.

Quel est le process d'indemnisation au titre du chômage partiel ?

Le paiement est effectué par **l'Agence de services et de paiement (ASP)** qui agit pour le compte de l'État.

En cas de décision d'autorisation expresse ou tacite de placer ses salariés en activité partielle, l'employeur peut adresser à l'Agence de services et de paiement (ASP) une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle.

La demande est adressée par voie dématérialisée à l'ASP qui se charge d'en assurer la conservation selon des modalités garantissant l'intégrité des informations reçues.

La demande d'indemnisation s'effectue via un **site Internet** sécurisé : (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart/index2.php/login>). Ce site sert également aux demandes d'autorisation préalable à la mise en activité partielle.

La demande d'indemnisation 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.

La demande d'indemnisation, signée électroniquement par le Direccte, comprend les informations suivantes :

- 1° La raison sociale de l'établissement ;
- 2° Son adresse ;
- 3° Son numéro Siret ;
- 4° Les coordonnées bancaires de l'établissement indiquées dans la décision d'autorisation ;
- 5° Les éléments de calcul de liquidation de l'aide.

Après vérification, l'ASP liquide l'allocation d'activité partielle.

L'ASP sollicite la signature électronique de l'unité territoriale de la Direccte pour les demandes d'indemnisation.

L'allocation d'activité partielle est liquidée mensuellement par l'Agence de services et de paiement pour le compte de l'Etat et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage.

➤ **Les mandataires sociaux sont-ils bénéficiaires de l'activité partielle ?**

Non, ils ne bénéficient pas de l'activité partielle.

➤ **Quels sont les salariés concernés par l'activité partielle ?**

Tout salarié possédant un contrat de travail de droit français est susceptible de bénéficier de l'activité partielle.

Type de salarié	Bénéficie de l'activité partielle
Salariés à temps partiel	Oui
Salariés au forfait annuel	Oui en cas de fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement dont ils relèvent
Personnel des entreprises de travail temporaire	Oui dès lors que l'établissement dans lequel ces salariés intérimaires ont été détachés a lui-même placé ses propres salariés en activité partielle
Travailleurs saisonniers	Oui
Apprentis	Oui
Gérants de société visés par la loi du 24 juillet 1966 et les mandataires sociaux	Non
Les assistantes maternelles	Non
Le personnel de maison lorsqu'il est employé par des particuliers	Non
Les salariés possédant un contrat de travail de droit français travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers	Non
Les voyageurs représentants placiers qui possèdent le statut « multcartes »	Non

Quelle(s) conséquence(s) pour les apprentis de mon entreprise ?

2 situations à distinguer :

Le CFA de l'apprenti a mis en place des cours à distance

- L'apprenti peut suivre les cours chez lui s'il dispose de l'équipement nécessaire ;
- ou
- L'apprenti les suit en entreprise lorsque cette dernière peut fournir les équipements nécessaires.

Le CFA de l'apprenti n'a pas mis en place de cours à distance

- L'apprenti va en entreprise (les temps de formation en CFA seront alors récupérés sur d'autres périodes initialement prévues à l'entreprise)

L'apprenti peut, comme tous les autres salariés, être placé en activité partielle. Si l'entreprise ferme ou réduit son activité, l'apprenti sera placé en activité partielle.

En cas d'absence du maître d'apprentissage, il est recommandé de garder l'organisation normale autant que possible. Il est donc possible que l'apprenti ne soit pas accompagné par son maître d'apprentissage mais que sa sécurité soit assurée par un autre salarié de l'entreprise, notamment dans le cadre d'une équipe tutorale.

Quel est le fonctionnement de l'activité partielle pour les salariés ayant une durée du travail supérieure à 35 heures ?

Seules les heures chômées en deçà de la durée collective applicable et dans la limite de la durée légale, sont indemnisables. Ainsi, les heures supplémentaires accomplies en raison d'un horaire collectif supérieur à 35 heures ne sont pas payées au salaire initialement convenu. Ces heures n'ouvrent donc pas droit au versement de l'allocation d'activité partielle de l'Etat à l'employeur.

Ces heures peuvent être payées au salaire convenu si l'employeur s'engage expressément à maintenir la rémunération en cas d'activité partielle.

Les heures chômées et non indemnisées ne peuvent faire l'objet d'une récupération ultérieure.

Toutes les heures chômées sont prises en compte pour le calcul des congés payés.

Comment sont indemnisés les salariés en forfait jours ?

Les salariés en forfait jours peuvent bénéficier de l'activité partielle en cas de fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement dont ils relèvent.

La durée prise en compte pour ces salariés est la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement ou du service (avec une limite toutefois de 7 heures par jours ou 3h30 par demi-journée de fermeture).

L'employeur ne peut leur imposer la prise de jours de repos.

Comment sont indemnisés les salariés en modulation ?

Les heures au-dessus de la durée légale sont considérées comme chômées. Le salarié n'aura donc pas le droit au versement d'allocation d'activité partielle, ni à l'indemnisation du salaire par l'employeur.

Par exemple, un salarié effectue en période basse 35 heures par semaine alors qu'en période haute il travaille 42 heures par semaine. Son entreprise est placée en activité partielle durant deux semaines. Il s'agit d'une fermeture totale de l'entreprise. La première semaine était une semaine à 35 heures puis l'autre était une semaine à 42 heures.

- En période basse à 35 heures : le salarié sera indemnisé totalement ;
- En période haute à 42 heures : le salarié sera indemnisé jusqu'à 35 heures. Les 7 heures au-dessus de la durée légale sont considérées comme chômées mais n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation d'activité partielle, ni à l'indemnité du salaire par l'employeur, ni à récupération.

Chômage partiel versus CPAM, peut-on choisir entre le dispositif du chômage partiel et l'arrêt maladie garde d'enfant ?

Annoncé par le président de la République, le **dispositif du chômage partiel** "est destinée à préserver les emplois, les entreprises et les salariés".

Ces derniers vont percevoir 100 % de leur rémunération s'ils sont payés au Smic (1539,42 euros brut, soit 1185,35 euros net). Les autres salariés percevront 70 % de leur salaire brut, soit 84 % du salaire net, "avec un remboursement total de toutes ces rémunérations auprès de l'entreprise". **Aucun reste à charge donc pour l'employeur.**

Quant aux arrêts maladie, ils visent à indemniser les salariés qui tombent malade du fait du virus. Ces derniers percevront les indemnités journalières dès leur premier jour d'absence et ce, sans délai de carence. Il revient à l'employeur de les déclarer auprès de la sécurité sociale via la DSN.

Autres catégorie de salariés concernés, avec la fermeture des établissements d'enseignement, les salariés qui rencontrent des problèmes de garde d'enfants, peuvent être en arrêt de travail, avec indemnités journalières dès le premier jour. L'employeur doit la déclarer à la sécurité sociale via un formulaire déjà mis en ligne sur le site ameli.fr.

Le site du ministère du travail précise que "l'employeur demande alors au salarié de lui rédiger une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent qui demande le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile dont il indique le nom et l'âge, le nom de l'établissement scolaire et celui de la commune où l'enfant est scolarisé ainsi que la période de fermeture de l'établissement scolaire concerné".

Par conséquent, le choix entre le chômage partiel et l'arrêt maladie dépend de la situation du salarié. Si le salarié est atteint du virus ou s'il a la garde d'un enfant, il pourra choisir l'indemnisation de son absence par la CPAM.

En revanche, si le salarié n'entre pas dans les cas cités ci-dessus, il conviendra de le mettre en « chômage partiel ».

Il faudra tenir aussi compte de la chronologie de la demande. Exemple : si le salarié demande le bénéfice de l'arrêt maladie à la CPAM, il ne pourra plus bénéficier le bénéfice du chômage partiel, et inversement.

Comment se déroule l'indemnisation au titre du chômage partiel ?

Les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité doit correspondre **au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute** et peut être augmentée par l'employeur. Cela correspond environ à 84 % du salaire net horaire.

Exemple : un salarié, dont l'horaire de travail habituel est de 35 h hebdomadaire, qui est placé en activité partielle à compter du 1-4-2020. Le mois précédent, il a perçu une rémunération brute de 1 900 €. Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle due au salarié est de : $1\ 900 / 151,67 \times 70\ \% = 12,53 \times 70\ \% = 8,77\ \text{€}$.

L'indemnité est versée par l'employeur **à la date habituelle de versement du salaire**.

Pour accompagner le versement de l'indemnité, l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'Unedic d'un **montant de 7,74 euros** pour les entreprises de 1 à 250 salariés.

Le gouvernement a annoncé le 9 mars dernier des adaptations du régime de chômage partiel pour limiter les conséquences sur l'emploi, dont le relèvement de l'allocation forfaitaire à hauteur du Smic net pour les entreprises de moins de 250 salariés, soit 8,04 €.

Autrement dit, en l'état actuel des textes, l'employeur aura un reste à charge si le salaire **net** du salarié est supérieur à 11,50 € / h **environ** (sur la base des taux légaux actuellement en vigueur, hors montants conventionnels de prévoyance / frais de santé).

A quel pourcentage du salaire s'élève l'indemnité, parle-t-on en brut ou en net ?

A l'heure actuelle (16/03/2020), l'obligation pour l'employeur est de verser **au moins** 70% de la rémunération brute antérieure.

L'employeur recevra ensuite de l'Etat une indemnisation dont le montant est fixe (indépendant du taux horaire du salarié) :

- 7.74 € par heure « chômeuse » pour les entreprises de 1 à 250 salariés (*)
- 7.23 € par heure « chômeuse » pour celles de plus de 250 salariés.

Le gouvernement a annoncé le 9 mars dernier des adaptations du régime de chômage partiel pour limiter les conséquences sur l'emploi, dont le relèvement de l'allocation forfaitaire à hauteur du Smic net pour les entreprises de moins de 250 salariés, soit 8,04 €.

Autrement dit, en l'état actuel des textes, l'employeur aura un reste à charge si le salaire **net** du salarié est supérieur à 11,50 € / h **environ** (sur la base des taux légaux actuellement en vigueur, hors montants conventionnels de prévoyance / frais de santé)

Nous avons embauché une personne en CDD le 3/03/2020. Actuellement il est en période d'essai, est ce que je peux mettre fin à son contrat. La boutique étant fermée, je n'ai plus de travail pour lui en attendant les nouvelles directives.

La période d'essai est une période transitoire permettant uniquement, pour l'employeur, d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience.

Le contexte actuel (covid19, fermeture des commerces non essentiels) ne peut pas justifier la rupture de la période d'essai. Il faut maintenir le contrat de travail, et envisager, le cas échéant, une mise en activité partielle.

Le contrat de mon salarié commence lundi prochain, il est déjà signé, puis-je l'annuler ?

NON. L'employeur doit exécuter son engagement d'emploi et engager le salarié à la date prévue dans le contrat de travail. Il ne peut, sous peine de dommages-intérêts, révoquer l'engagement d'emploi en rétractant son offre, dès lors que les relations sont rompues avant tout essai, sauf accord réciproque des parties.

Il faut maintenir le contrat de travail, et envisager, le cas échéant, une mise en activité partielle. La période d'essai débutera au 1^{er} jour de travail effectif.

J'ai signé des promesses d'embauche avec tous mes saisonniers, puis-je les annuler ?

Si la promesse d'embauche contient plusieurs éléments essentiels (date d'entrée en fonction, rémunération, nature de l'emploi, etc), et a été acceptée par le salarié, l'engagement vaut contrat.

L'employeur doit alors exécuter son engagement d'emploi et engager le salarié à la date prévue dans la promesse d'embauche. Il ne peut, sous peine de dommages-intérêts, révoquer l'engagement d'emploi en rétractant son offre, dès lors que les relations sont rompues avant tout essai.

Que dois-je faire de mon stagiaire ?

- Aucun texte n'a prévu la situation des stagiaires privés de stage. Nous ignorons encore s'il sera nécessaire de maintenir le versement de la gratification (stage > 2 mois) ou s'il sera possible de retenir le cas de force majeure.

Je suis particulier employeur - Puis-je suspendre le salaire de mon salarié / mon assistante maternelle ?

Non, vous devez respecter votre engagement contractuel.

Vous devez poursuivre le paiement de son salaire à chaque échéance.

Muriel Penicaud a annoncé le 16 mars, une prise en charge du salaire à hauteur de 80%.

Nous restons en attente de publication du texte.