

Coronavirus (COVID-19)

Questions/réponses sur le dispositif du chômage partiel

Un dispositif aménagé pour répondre à la crise sanitaire

Le système d'indemnisation du chômage partiel (ou activité partielle) permet à une entreprise de gérer une baisse d'activité ponctuelle sans avoir à licencier ses salariés.

En raison de la crise épidémique liée au coronavirus (COVID-19), le dispositif de chômage partiel a été révisé par le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020, et par l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.

Comme annoncée par le gouvernement le 9 mars 2020, la procédure de mise en activité partielle a notamment été assouplie et la prise en charge par l'État améliorée afin de limiter les conséquences de la crise sanitaire sur l'emploi en France.

Compte tenu des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie du coronavirus, le gouvernement a aménagé le dispositif d'activité partielle de manière rétroactive, à compter du 1^{er} mars 2020.

Attention toutefois, les dispositions sur l'activité partielle issues de l'ordonnance susmentionnée sont applicables jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

Afin d'accompagner au mieux les entreprises libérales dans ces éventuelles démarches, l'UNAPL a mis en ligne une note - à jour des dernières évolutions réglementaires - sous forme de questions/réponses sur le dispositif du chômage partiel.

1. Qu'est-ce que le chômage partiel ?

Le chômage partiel (ou activité partielle) permet aux employeurs dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel :

- de diminuer la durée hebdomadaire de travail des salariés ;
- de prononcer la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

Les salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire bénéficient dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, d'une allocation spécifique à la charge de l'Etat.

2. Quel salarié peut en bénéficier ?

Tout salarié possédant un contrat de travail est susceptible de bénéficier de l'activité partielle. Sont notamment concernés les salariés en CDI, CDD, à temps partiel, travailleurs saisonniers, les apprentis, les salariés soumis à une convention de forfait en jours ou en heures (que ce soit dans le cadre d'une réduction de l'horaire de travail ou de fermeture totale de l'établissement), etc...

À noter, afin de renforcer l'accès à ce dispositif, l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 élargit temporairement le recours à l'activité partielle à de nouvelles catégories de bénéficiaires, jusqu'à une date fixée par décret (ne pouvant excéder le 31 décembre 2020).

Sont notamment concernés :

- les salariés employés à domicile par des particuliers et les assistants maternels.
Attention toutefois, l'article 7 de l'ordonnance précitée, organise pour ces catégories de salariés un régime dérogatoire du droit commun (concernant les modalités de calcul de l'indemnité à verser, la procédure à engager, les modalités de remboursement par l'Etat...);
- les salariés travaillant en France employés par des entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France (le bénéfice de ce dispositif est réservé aux seules entreprises relevant du régime français de sécurité sociale et de l'assurance-chômage);
- les salariés des régies dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un service public à caractère industriel et commercial de remontées mécaniques ou de pistes de ski (pour rappel, cette faculté leur avait été rendu possible à titre expérimental pour une durée de trois ans, par l'article 45 de la loi n° 2016-1888 du 28 décembre 2016 de modernisation, de développement et de protection des territoires de montagne).

3. Quelles conséquences sur le contrat de travail et la rémunération du salarié ?

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent ni être sur leur lieu de travail, ni à disposition de leur employeur, ni se conformer à ses directives.

La mise en chômage partiel des salariés n'est pas compatible avec le télétravail, pendant les heures chômées au titre de l'activité partielle. Lorsqu'un employeur demande à un salarié de télétravailler alors que ce dernier est placé en activité partielle, cela s'apparente à une fraude et est assimilé à du travail illégal, passible de sanctions.

Les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur à l'échéance habituelle de la paie, correspondant à 70 % de leur rémunération brute horaire (soit environ 84 % du salaire net horaire).

Cependant, rien n'empêche un employeur d'indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut s'il le peut/souhaite ou si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit.

Attention, à la différence de l'ancien dispositif d'activité partielle, l'employeur ne sera plus tenu – pour une durée fixée par décret ne pouvant excéder le 31 décembre 2020 – à prendre en charge à 100 % le salaire des salariés en formation pendant la période d'activité partielle.

Autrement dit, compte tenu de la crise sanitaire actuelle, l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit que les salariés placés en activité partielle qui suivent une action de formation perçoivent à titre exceptionnel 70 % de leur rémunération brute.

À noter également que les modalités de calcul de l'indemnité d'activité partielle sont temporairement aménagées de manière plus favorable pour certaines catégories de salariés. Ces régimes dérogatoires concernent :

- les salariés à temps partiel : le taux horaire d'indemnité de l'activité partielle ne peut être inférieur au Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissante (SMIC) horaire.

Concrètement, cette disposition permet aux salariés à temps partiel de bénéficier d'une indemnité d'activité partielle ne pouvant être inférieure à la rémunération mensuelle minimum (RMM). Attention toutefois, la RMM ne s'applique pas aux salariés dont la rémunération horaire est inférieure au SMIC. Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versé à ces derniers est alors égal à leur taux horaire de rémunération ;

- les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation : le montant de l'indemnité versé par l'employeur est égal à leur rémunération antérieure.

Il est rappelé que ces dispositions, issues de l'ordonnance précitée, s'appliquent pour une durée limitée (définie par un décret à paraître) au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

4. Quel est le régime social et fiscal de l'indemnité d'activité partielle ?

L'indemnité d'activité partielle est exonérée de cotisations salariales et patronales de sécurité sociale. Elle est assujettie à la CSG au taux de 6,20 % et à la CRDS au taux de 0,50 %.

En ce qui concerne la fraction de l'indemnité d'activité partielle que l'employeur verse aux salariés au-delà du taux de 70 % de la rémunération brute ou au titre d'heures chômées au-delà de la durée légale ou conventionnelle, elle est soumise au même régime social et fiscal que l'indemnité d'activité partielle.

La circulaire DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013 (page 27) relative à la mise en œuvre de l'activité partielle apporte des précisions supplémentaires à ce sujet ([Http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2013/07/cir_37288.pdf](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2013/07/cir_37288.pdf)).

Attention, l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 simplifie pour les salariés les modalités de calcul de la CSG de manière exceptionnelle et temporaire.

L'ordonnance écarte expressément l'application des dispositions des articles L.136-1-2 et L.136-8 III du code de la sécurité sociale.

Afin de faciliter la mise en œuvre de ce dispositif par les employeurs, le taux de 6,20 % de CSG s'applique à titre exceptionnel pour tous les salariés sans exonération, ni taux réduit en fonction du revenu de référence.

Dans l'ancien dispositif, les retenues opérées sur l'indemnité d'activité partielle ne devaient pas avoir pour effet de réduire la rémunération à un montant inférieur au SMIC. L'ordonnance écarte de manière temporaire cette disposition.

Il est rappelé que ces dispositions, issues de l'ordonnance précitée, s'appliquent pour une durée limitée (définie par un décret à paraître) au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

5. Quelles sont les heures indemnisées ?

L'employeur est tenu de verser une indemnité exclusivement au titre des heures chômées, en deçà de la durée légale hebdomadaire de travail (ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail). Par conséquent, les heures supplémentaires ou complémentaires non travaillées ne sont pas indemnisées, sauf à ce que l'employeur se soit expressément engagé, par un accord collectif par exemple, à maintenir la rémunération en cas d'activité partielle.

Pour les salariés travaillant en forfait jours, l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit que la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées. Les modalités de cette conversion seront déterminées par décret.

De même, un décret à paraître précisera la détermination des heures indemnisées pour les salariés non soumis aux dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail (salariés soumis à une convention de forfait en heures...).

À noter également : l'indemnisation au titre du chômage partiel est étendue à titre exceptionnel aux heures équivalentes. Compte tenu de l'impact significatif de la situation sanitaire liée à l'épidémie de coronavirus sur l'activité des secteurs soumis au régime d'équivalence, ces dispositions sont applicables jusqu'à une date qui sera fixée par décret, au 31 décembre 2020 au plus tard.

Les heures chômées ayant donné lieu à l'indemnité d'activité partielle doivent être mentionnées sur le bulletin de salaire, tout comme les taux appliqués et les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

Le décret n°2020-325 du 25 mars 2020, instaure une période transitoire de 12 mois, pendant laquelle ces informations peuvent être mentionnées dans un document distinct du bulletin de paie.

6. Quelle compensation financière pour l'employeur ?

Afin de rendre plus attractif le dispositif d'activité partielle, le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 a amélioré les modalités de calcul de l'allocation compensatrice versée par l'Etat aux employeurs en cas d'activité partielle, avec un effet rétroactif au 1^{er} mars 2020.

L'allocation versée, cofinancée par l'Etat et l'Unedic, est forfaitaire et non plus proportionnelle. Elle couvre 70 % de la rémunération brute du salarié.

Cette prise en charge est néanmoins plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC. Au-delà de ce plafond, l'employeur supporte la charge financière du différentiel.

Le décret aligne les modalités de calcul de cette allocation sur celles applicables pour l'indemnité due aux salariés et supprime ainsi, pour les rémunérations inférieures à 4,5 SMIC, le reste à charge pour l'entreprise.

Dans tous les cas, le taux horaire du montant de l'allocation ne peut être inférieur à 8,03 €.

Afin d'estimer le montant d'indemnisation qu'il peut escompter en cas de recours à l'activité partielle, l'employeur peut utiliser un simulateur en ligne de calcul de l'indemnisation d'activité partielle : <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R15061>.

7. Comment faire une demande d'activité partielle ?

Le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 a également apporté au dispositif certains assouplissements procéduraux, avec un effet rétroactif au 1^{er} mars 2020.

En principe, la mise en activité partielle doit être précédée d'une autorisation.

Les employeurs qui sont contraints de suspendre l'activité de leurs salariés suite à des circonstances exceptionnelles, bénéficient d'un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour remplir de manière dématérialisée leur demande d'activité partielle auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

(Direccte) du département du lieu de l'établissement concerné (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>). Autrement dit, les demandes d'autorisation pourront être faites jusqu'à un mois après le jour où l'activité des salariés a été réduite.

Attention toutefois, contrairement à ce que prévoyait le projet de décret, il semble que les employeurs plaçant les salariés en activité partielle soient toujours tenus d'envoyer une demande d'autorisation de mise en activité partielle pour chaque établissement. À noter, qu'il est possible que le gouvernement modifie prochainement cette disposition en permettant qu'une seule autorisation puisse être transmise auprès de la Direccte où se situe le siège de l'entreprise.

Afin de pouvoir déposer une demande d'activité partielle auprès de la Direccte, une demande de code d'accès doit être formulée depuis le site dédié. Théoriquement le délai pour recevoir le code est de 48 heures. En pratique, il est constaté que les délais sont généralement longs (dans la plupart des cas supérieurs à une semaine).

Une fois le code d'accès réceptionné, l'employeur est en mesure de déposer sa demande sur le site dédié.

La demande doit préciser :

- le motif de recours (autrement dit les circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de coronavirus) ;
- les circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de la demande ;
- la période prévisible de sous-emploi ;
- le nombre de salariés concernés ;
- le nombre d'heures chômées prévisionnelles.

À noter que la demande d'autorisation n'est plus obligatoirement accompagnée de l'avis du comité social et économique (CSE). L'avis rendu par le CSE peut désormais être adressé dans un délai de 2 mois à compter de la demande.

À compter de la date de réception de la demande d'autorisation, l'administration du travail dispose, à titre exceptionnel et temporaire jusqu'au 31 décembre 2020, d'un délai de 2 jours au lieu de 15 jours, pour y faire droit ou la refuser. L'absence de réponse de l'administration dans ce délai vaut décision d'accord implicite.

Autre changement notable : l'autorisation de mise en activité partielle peut désormais couvrir une période maximale de 12 mois, au lieu de six mois.

L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 a également apporté un assouplissement à la procédure concernant les salariés protégés (salariés ayant un mandat de représentant du personnel...). L'employeur n'a plus à recueillir l'accord du salarié protégé dès lors que l'activité partielle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé. Attention toutefois, cet assouplissement s'applique jusqu'à une date qui sera fixée par décret sans qu'elle ne puisse excéder le 31 décembre 2020.

8. Comment faire une demande de remboursement auprès de l'Etat ?

Pour se faire rembourser les indemnités versées aux salariés en activité partielle, l'employeur effectue par voie dématérialisée une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle tous les mois (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R31001>).

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

Les seuls cas où l'ASP verse directement l'allocation d'activité partielle aux salariés sont les situations de difficultés financières pour l'employeur (procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire), sur autorisation du préfet.

Le délai pour effectuer la demande d'allocation d'activité partielle (à distinguer de la demande d'autorisation) est d'un an à compter du terme de la période d'autorisation de l'activité partielle.

L'allocation est versée à l'entreprise par l'ASP, dans un délai moyen de 12 jours.

9. Quels sont les cas éligibles à l'activité partielle ?

Le recours au dispositif de chômage partiel doit être justifié par l'un des motifs suivants :

- la conjoncture économique ;
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

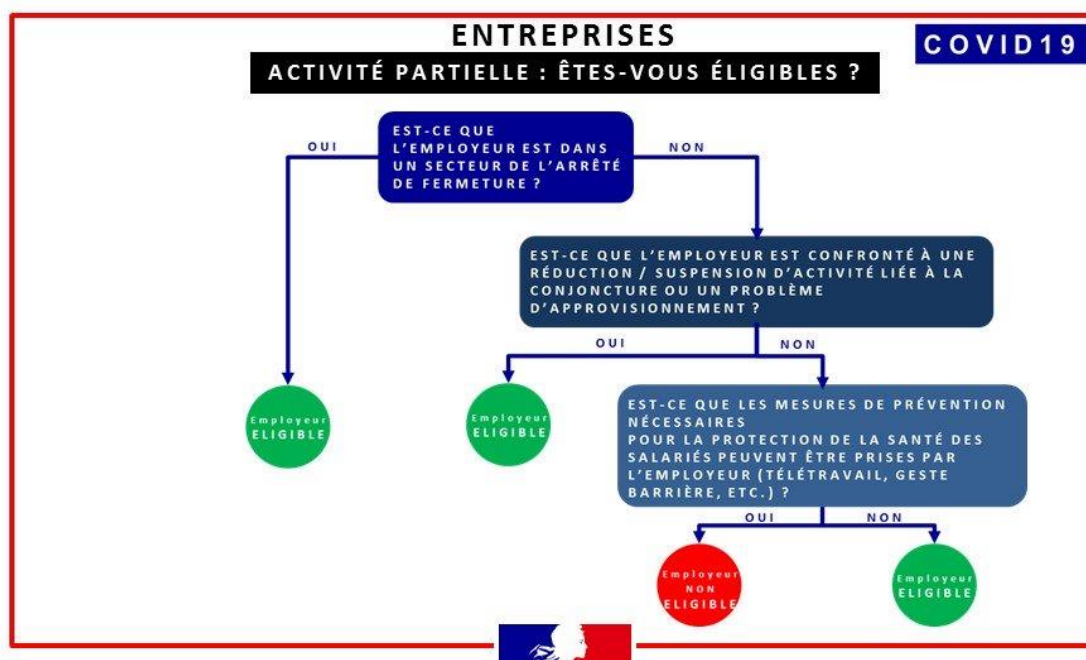
Si les mesures prises par le Gouvernement pour lutter contre l'épidémie du coronavirus ([décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19](#), [arrêté du 16 mars 2020 complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19...](#)), peuvent concourir à caractériser une « circonstance de caractère exceptionnel », elles ne constituent pas un motif de recours de plein droit à l'activité partielle.

Le « Questions/Réponses » relatif au coronavirus (<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>) ainsi que la note sur le dispositif exceptionnel de l'activité partielle (<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-dispositif-exceptionnel-activite-partielle.pdf>) établis par le ministère du travail apportent plusieurs exemples de cas qui justifieraient le recours à l'activité partielle dans le contexte de la crise sanitaire actuelle.

Parmi eux, figurent :

- la fermeture de l'entreprise, en application des dispositions réglementaires prises pour lutter contre l'épidémie du Covid-19 (arrêté interdisant l'accueil du public dans certains établissements) ;
- la baisse d'activité, les difficultés d'approvisionnement (la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes, l'absence simultanée de nombreux salariés malades occupant des postes indispensables à la continuité de l'activité sont autant de motifs permettant de recourir à l'activité partielle) ;
- l'impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé (télétravail, gestes barrières, etc.) de l'ensemble des salariés.

Les conditions d'éligibilité au dispositif d'activité partielle sont illustrées par le ministère du travail par un schéma reproduit ci-après :



Les cas d'éligibilité ne doivent pas seulement être mentionnés par l'employeur : les demandes doivent être justifiées de manière circonstanciée et précise.

Par conséquent, il convient d'être particulièrement vigilant au moment de la constitution du dossier. Il faut apporter la preuve que la chute d'activité est liée au choix des clients eux-mêmes de ne pas venir honorer un rendez-vous ou assurer une prestation non urgente. Dit autrement, une décision de fermeture de l'entreprise, unilatérale et immédiate, aura sûrement du mal à être prise en compte par l'administration qui devra apprécier le caractère subi des pertes de chiffre d'affaires. Mais comme pour toute activité économique, la simple démonstration d'un carnet de rendez-vous annulés en grande majorité devrait être de nature à démontrer le caractère indépendant de la volonté du professionnel libéral de la chute d'activité, et donc de la nécessité d'alléger les charges en recourant au chômage partiel des salariés de la structure.

De même, l'impossibilité de l'employeur à mettre en place des mesures de prévention suffisantes pour garantir la protection de la santé des salariés ne peut résulter d'un manquement ou d'une négligence. Elle doit être étayée par tous éléments de nature à prouver la bonne foi de l'employeur, tels que l'existence de contraintes organisationnelles, la taille de l'entreprise, l'organisation du travail, la nature de l'activité et des fonctions exercées par les salariés rendant la mise en place du télétravail et le respect des gestes barrières impossibles, ect.