

MODALITES DU CHOMAGE PARTIEL A LA SUITE DU DECRET DU 25 MARS 2020¹

La procédure de mise en activité partielle est assouplie et la prise en charge par l'État des indemnités versées par l'employeur est améliorée afin de faire face aux conséquences de l'épidémie de coronavirus, par décret du 25 mars 2020.

Ses dispositions s'appliquent aux demandes d'indemnisation transmises à compter du 26 mars, au titre des salariés mis en activité partielle depuis le 1er mars 2020.

La demande d'autorisation doit-elle être préalable à la mise en activité partielle ?

En principe, la mise en activité partielle doit être précédée d'une autorisation. Mais, prévoit le décret, les employeurs contraints de suspendre l'activité de leurs salariés en raison de circonstances exceptionnelles telles que l'épidémie de Covid-19 bénéficient d'un délai de 30 jours pour remplir leur demande d'autorisation de mise en activité partielle. Autrement dit, cette dernière peut être faite jusqu'à un mois après le jour où l'activité des salariés a été réduite ou suspendue. Une possibilité déjà prévue quand l'activité partielle résultait d'un sinistre ou d'intempéries.

La demande d'autorisation doit être formulée sur le portail de l'activité partielle, dont le fonctionnement a été rétabli après avoir été mis à l'arrêt au début de la crise sanitaire (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/>).

De quel délai de réponse dispose l'administration ?

L'administration du travail dispose d'un délai de deux jours au lieu de 15 à compter de la date de réception de la demande d'autorisation pour y faire droit ou la refuser. Une absence de réponse dans ce délai vaut acceptation implicite de la demande. Cependant, ce délai de deux jours n'est prévu qu'à titre exceptionnel et ne s'impose qu'aux demandes formulées jusqu'au 31 décembre 2020.

Quelle période peut couvrir l'autorisation de mise en activité partielle ?

Lorsqu'elle est accordée, l'autorisation de mise en activité partielle peut couvrir une période maximale de 12 mois au lieu de six auparavant. Un tel délai permet aux employeurs de demander la couverture d'une période élargie afin de faire face à l'impossibilité d'estimer la durée de la crise sanitaire et de ses répercussions sur leur activité.

Faut-il remplir une demande par établissement concerné ?

¹ Source : liaisons sociales

Oui. Contrairement à ce que prévoyait le projet de décret, le texte publié ne supprime pas l'obligation faite à l'entreprise de formuler une demande d'autorisation par établissement concerné.

Le CSE doit-il être consulté préalablement ?

Oui, le principe reste celui d'une consultation préalable permettant de joindre l'avis du CSE à la demande d'autorisation. Cependant lorsque la mise en activité partielle résulte d'une circonstance à caractère exceptionnel, d'un sinistre ou d'intempéries à caractère exceptionnel, l'avis du CSE peut maintenant être recueilli après l'envoi de la demande d'autorisation. Le CSE, s'il existe dans l'entreprise, peut donc être consulté après la mise en activité partielle. Son avis doit alors être transmis à l'administration dans un délai d'au plus deux mois à compter de la demande.

Les salariés en forfait peuvent-ils être placés en activité partielle ?

Oui. Les salariés travaillant sur la base d'un forfait annuel en jours ou en heures ne sont plus exclus du bénéfice de l'activité partielle si celle-ci se traduit par une réduction d'horaire. Le décret lève en effet cette exclusion qui ne permettait aux cadres en forfait annuel de bénéficier de l'activité partielle qu'en cas de fermeture totale de l'établissement.

L'indemnisation versée aux salariés est-elle modifiée ?

Non. L'indemnité d'activité partielle versée aux salariés dont l'activité est simplement interrompue n'est pas modifiée. L'employeur ayant mis un salarié en activité partielle devra toujours l'indemniser à hauteur de 70 % de son salaire brut, soit 84 % de son salaire net. L'indemnité est portée à 100 % lorsque le salarié est formé pendant les heures chômées. Un accord de branche ou d'entreprise, ou une décision unilatérale de l'employeur peuvent prévoir un niveau d'indemnisation plus favorable. En vertu des règles relatives à la rémunération mensuelle minimale (RMM), si l'indemnité calculée est inférieure au montant du Smic net, l'employeur devra la compléter afin qu'elle atteigne ce niveau. Ainsi l'indemnité d'activité partielle éventuellement complétée ne pourra être inférieure au Smic net, soit 8,03 € par heure chômée. Ce taux horaire reste inapplicable aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont l'indemnisation ne peut être supérieure à leur rémunération habituelle.

La prise en charge par l'État est-elle améliorée ?

Oui. Le principe devient celui d'une prise en charge intégrale plafonnée. Sans changement, l'employeur ayant indemnisé ses salariés doit formuler une demande de prise en charge, instruite par la Direccte et mise en paiement par l'agence de services et de paiement (ASP). L'allocation d'activité partielle reste financée par l'État et l'Unédic, mais son montant n'est plus forfaitaire comme c'était le cas avant le 1er mars 2020 (7,74 € dans les entreprises occupant jusqu'à 250 salariés et 7,23 € dans celles dont l'effectif est supérieur).

L'allocation d'activité partielle versée est désormais égale à 70 % de la rémunération horaire brute et couvre donc 100 % de l'indemnité réglementaire versée au salarié. Le montant de l'allocation d'activité partielle est en outre plafonné : son calcul s'effectue sur la fraction de rémunération inférieure à 4,5 Smic horaire. Elle ne peut donc pas dépasser 31,97 € par heure ou 4 849,16 € pour un mois entier chômé. Au-delà de ces montants, les indemnités versées aux salariés restent à la charge des employeurs.

Le décret fixe également un taux horaire minimal pour l'allocation d'activité partielle qui correspond au montant de l'indemnité minimale accordée au salarié (*CF. infra*). Celle-ci ne pourra donc être inférieure au montant du Smic net, soit 8,03 €, sauf pour les personnes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Par ailleurs le texte prévoit que les bulletins de salaire doivent désormais mentionner le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle.