

COVID-19

FICHE

Chômage partiel

PRATIQUE #6

De quoi parle-t-on ?

L'État a réformé les procédures de chômage partiel pour les sociétés impactées par la crise du COVID-19. Vendredi 27 mars, 220 000 entreprises avaient demandé à faire bénéficier 2,2 millions de salariés de cette mesure.

Pour qui ?

Tous les salariés dont les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation. Les salariés

- sous convention de forfait annuel de temps de travail entrent dans le champ d'application en cas de fermeture totale ou partielle.
- Les salariés employés à domicile peuvent également bénéficier, à titre temporaire et exceptionnel, du dispositif dans des conditions spécialement définies.
- Les indemnités des salariés en formation sont alignées sur les indemnités d'activité partielle.

Exclus : les travailleurs indépendants, les mandataires sociaux, les stagiaires ne peuvent pas bénéficier du chômage partiel.

Un salarié refusant le dispositif peut être licencié pour faute grave.

Dans quelles conditions ?

Peuvent bénéficier de ces mesures les entreprises confrontées à cinq types de situation :

1. Fermeture en raison d'un arrêté pris par les autorités.
2. Baisse d'activité consécutive à l'épidémie.
3. Impossibilité de mettre en place les mesures nécessaires à la protection du personnel.
4. Maladie ou quarantaine de collaborateurs indispensables au fonctionnement de l'entreprise.
5. Impossibilité pour le personnel de se rendre sur le lieu de travail.

Pour maintenir une activité minimum, un roulement peut être mis en place avec un personnel mis au chômage partiel de façon alternative.

L'entreprise doit avoir mis en place toutes les mesures disponibles pour maintenir son activité (télétravail, congés payés, formation).

COVID-19**FICHE****Chômage partiel****PRATIQUE #6****Comment ?****1. Pré-demande en ligne**

Il faut commencer par demander l'ouverture d'un compte dématérialisé à l'Agence de services et de paiement sur ce site : sur activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/. La réponse avec mot de passe et identifiant arrive théoriquement sous 48 heures.

Compte tenu de la période exceptionnelle, l'entreprise peut déposer sa demande préalable en ligne (activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/) à la Direccte (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) du département de son siège social jusqu'à 30 jours après le début de la période chômeée.

La demande précisera les motifs, la période prévisible, le nombre de salariés impactés, le volume d'heures chômeées et les modalités de consultation du personnel. Elle peut porter sur une réduction des horaires de travail ou la fermeture temporaire de l'établissement à partir du 1er mars 2020.

Les structures de plus de 50 salariés doivent consulter les représentants du personnel (par visioconférence) ou directement les salariés (par écrit et individuellement) avant ou jusqu'à deux mois après la demande.

Si l'employeur a déjà eu recours au chômage partiel durant les trois dernières années, il doit préciser ses engagements en matière de maintien de l'emploi, de formation, de rétablissement économique de l'entreprise.

La Direccte a 48 heures pour répondre (au lieu de 15 jours en temps normal). Passé ce délai, le silence vaut acceptation.

2. Demandes de remboursement mensuelles en ligne

Parallèlement, chaque mois, l'entreprise demande en ligne à l'Agence de services et de paiement le remboursement des heures chômeées. L'allocation s'étend jusqu'à un plafond

COVID-19**FICHE****Chômage partiel****PRATIQUE #6**

d'assiette de 4,5 fois le SMIC, avec un minimum de 8,03€ par heure. Le coût pour l'entreprise est donc nul sauf pour les salaires les plus importants.

L'entreprise est intégralement remboursée (sur 70% du brut) pour les salaires inférieurs à 4,5 SMIC. Elle doit pour cela faire une demande de remboursement à l'Agence de services et de paiement. La somme lui sera versée au plus tard le mois suivant.

La durée d'activité partielle peut s'étendre au maximum sur 12 mois.

Le nouvel horaire sera affiché dans l'entreprise, avec copie à l'Inspecteur du Travail. Il convient d'informer individuellement les salariés des mesures les concernant.

3. Le salarié continue d'être payé

Le collaborateur continue d'être payé par son employeur, à hauteur de 70% de son brut (84% de son net). L'indemnité est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale, mais reste soumise à la CSG et à la CRDS. L'employeur peut indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut s'il le souhaite.

Le bulletin de salaire doit préciser le nombre d'heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées. Les heures chômées sont comptabilisées pour le calcul des congés payés.

Quand ?

Ces modalités courent du 1er mars au 31 décembre 2020.

En savoir plus ? activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/