



La conjoncture économique vous contraint de fermer ou de réduire la durée du travail applicable dans votre entreprise, ce qui entraîne inévitablement des difficultés économiques ?

Avant d'envisager de recourir à des licenciements économiques, pensez à vérifier si votre entreprise peut bénéficier de l'activité partielle (anciennement connue sous l'appellation de « chômage partiel »).

L'interdiction de verser des dividendes concerne uniquement les entreprises (ou groupes de sociétés consolidées), dont le chiffre d'affaires est supérieur à 1,5 milliard € ou qui ont plus de 5 000 salariés.

Madame Pénicaud, Ministre du travail, a annoncé que l'exécutif mettrait en place une exonération des charges sociales salariales et patronales, sur les 16% que paieraient les entreprises pour compléter l'activité partielle indemnisée à 84% par l'état. Nous sommes dans l'attente des décrets pour la mise en œuvre de ce mécanisme.

## Coronavirus

En raison de l'épidémie de coronavirus, le gouvernement a annoncé une simplification du dispositif d'activité partielle :

- Les demandes devraient être traitées dans un délai de 48 heures ;
- L'allocation versée aux entreprises de moins de 250 salariés est augmentée à hauteur de 8,04€ (au lieu de 7,74€) par heure chômée et par salarié.

Action à venir :

Le Gouvernement devrait prévoir la rétroactivité de 30 jours et un remboursement jusqu'à 4,5 fois le SMIC.

## 1/ Quelles entreprises peuvent bénéficier de l'activité partielle ?

L'activité partielle est destinée aux entreprises qui subissent :

- Soit une **réduction de la durée habituelle du temps de travail** de l'établissement;
- Soit une **fermeture temporaire** de tout ou partie de l'établissement.

**Attention**, cette réduction ou cette suspension de l'activité de l'entreprise doit être consécutive à :

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



**A noter :** Les intempéries de caractère exceptionnel doivent être reconnues dans le cadre d'un arrêté de catastrophe naturelle. Le bénéfice de l'activité partielle est alors ouvert aux établissements situés sur les communes mentionnées dans l'arrêté qui en font la demande.

Les employeurs ayant eu recours à l'activité partielle dans les trente-six derniers mois doivent prendre des engagements particuliers lorsqu'il dépose une demande d'autorisation d'activité partielle.

## 2/ A quelle aide peut-on prétendre au titre de l'activité partielle ?

**Les salariés perçoivent une indemnité d'activité partielle.**

Cette indemnité horaire, versée par leur employeur, est égale à :

- **70% de leur salaire brut horaire ;**
- **100% de son salaire net horaire** si le salarié suit une formation pendant les heures chômées.

Si après versement de l'indemnité d'activité partielle, la rémunération d'un salarié est inférieure à la rémunération mensuelle minimale (RMM), l'employeur doit lui verser une allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale (ou SMIC net) et la somme initialement perçue par le salarié.

**En contrepartie, l'employeur perçoit une allocation.**

**A noter :** Cette allocation permet quasiment de couvrir la rémunération d'un salarié au SMIC.

L'employeur perçoit une allocation financée conjointement par l'État et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage (UNEDIC) :

- Pour une entreprise de **1 à 250 salariés**, l'employeur percevra **7,74 € par heure chômée** par salarié.
- Pour une entreprise de plus de **250 salariés**, l'employeur percevra **7,23 € par heure chômée** par salarié.

**Attention :** l'employeur s'engage à **maintenir dans l'emploi** les salariés placés en activité partielle **pendant la durée de l'activité partielle.**

### **A savoir : Il existe un simulateur lié à l'activité partielle**

Le simulateur permet aux employeurs de connaître immédiatement les montants estimatifs d'indemnisation qu'elles peuvent escompter en cas de recours à l'activité partielle (tous dispositifs) et donc le montant estimatif de leur reste à charge.

Le simulateur est accessible via le lien suivant : <http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr>



## 3/ Les salariés ont-ils le droit de refuser l'activité partielle ?

L'activité partielle ne constitue pas **une modification du contrat de travail**. Le salarié n'est donc pas en droit de refuser.

Pendant les heures où le salarié n'est pas en activité, le **contrat de travail est suspendu**. Toutes les heures chômées sont prises en compte pour le calcul des droits à congés payés.

## 4/ Quelles démarches effectuer pour en bénéficier ?

Avant de placer ses salariés en activité partielle, il est indispensable d'effectuer une demande d'autorisation auprès de la DIRECCTE dont relève géographiquement l'établissement.

→ **En cas de force majeure**, la demande d'autorisation n'intervient qu'à posteriori dans un délai de **30 jours**.

Dans les entreprises de **50 salariés et plus**, le **comité social et économique (CSE)** doit être consulté. Il est par ailleurs **recommandé** aux entreprises dépourvues de CSE, d'informer les salariés de la décision de recourir à l'activité partielle, en précisant sa durée prévisionnelle ainsi que le nombre de salariés concernés.

La **demande d'autorisation** doit être adressée par **voie dématérialisée** via le site :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

Dans les **15 jours calendaires** qui suivent la réception de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle, le préfet notifie sa décision motivée d'autorisation ou de refus.

→ **L'absence de décision dans les 15 jours calendaires vaut acceptation implicite de la demande.**

L'autorisation d'activité partielle est accordée pour une durée maximale de **6 mois**. Elle peut être renouvelée à condition que l'employeur prenne des engagements.

## 5/ Peut-on changer le périmètre du chômage partiel au jour le jour ?

Pour l'heure, rien n'est précisé. Il n'y a aucun texte qui prévoit cette problématique. Je continue les recherches. Le site est saturé en plus pour les demandes en ligne ; nous pourrions en savoir plus d'ici la fin de semaine quand nous aurons constitué un véritable dossier.

### 6/ Peut-on licencier quelqu'un qui est en période d'essai et en chômage partiel ?

Oui cela est possible, mais surtout on ne motive pas la lettre de rupture d'essai et on n'évoque pas l'activité partielle. La période d'essai ayant pour but d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, toute rupture de la période d'essai étrangère à cet objet est susceptible de devenir source de contentieux. Toutefois, la rupture de la période d'essai par l'employeur n'a pas à être motivée. Il peut donc se contenter de notifier au salarié qu'il a décidé de mettre fin à l'essai. La rupture de la période d'essai met un terme à l'activité partielle.

### 7/ Le chômage partiel décalé il l'a fin de période d'essai ?

L'essai permettant à l'employeur de vérifier les aptitudes du salarié, cette vérification ne peut valablement s'opérer que si ce dernier travaille effectivement pendant toute la durée fixée comme période d'essai. Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité. Il est donc logique qu'en cas d'interruption du travail, l'essai soit prolongé afin que sa durée réelle coïncide avec la durée initialement prévue.

**AFIGEC peut vous assister dans le cadre de cette procédure via son pôle ressources humaines.**