

CHÔMAGE PARTIEL

Un point sur les mesures en vigueur
jusqu'au 31 décembre 2020



Les décrets [n°2020-1316](#) et [n°2020-1319 du 30 octobre 2020](#) pris en application de [l'ordonnance n°2020-1255 du 14 octobre 2020](#) maintiennent les dispositifs en vigueur du 1^{er} novembre jusqu'au 31 décembre 2020.

C'est l'occasion de faire un rappel rapide du dispositif d'activité partielle : cas de recours, modalités de dépôt du dossier, indemnisation...

LES CAS ET LES MODALITES DE RECOURS

Pour faire face à une baisse d'activité dans l'entreprise, l'employeur peut recourir à l'activité partielle dans les cas suivants ([article R.5122-1 du Code du travail](#)) :

- ☐ Conjoncture économique : baisse d'activité et/ou difficultés d'approvisionnement ;
- ☐ Intempéries ou sinistres exceptionnels ;
- ☐ Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- ☐ Toute autre circonstance de caractère exceptionnel (Covid-19 par exemple) ;

- ☐ L'entreprise est concernée par les arrêtés prévoyant une fermeture ;
- ☐ Il lui est impossible de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble de ses salariés.

L'activité partielle peut prendre plusieurs formes :

- ☐ Diminution de la durée hebdomadaire du travail ;
- ☐ Fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

L'employeur peut percevoir une allocation d'activité partielle dans la limite de 1.607 heures par salarié en 2020, quelle que soit la branche professionnelle.

DMS
AVOCATS

Grégoire BRAVAIS
Avocat à la Cour
139 boulevard Haussmann - 75008 PARIS
Tél : 01.53.81.50.02 - Fax : 01.47.66.12.78
Toque : P 43

QUELS SALARIES CONCERNES ?

Tous les salariés de droit privé :

- ☞ Sans condition d'ancienneté ;
- ☞ Sans condition liée au temps de travail (temps partiel / temps plein). Les salariés au forfait jours et heures sur l'année peuvent également bénéficier de l'activité partielle, en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas de fermeture totale de l'établissement.
- ☞ Pour tous types de contrats de travail (CDD, CDI, etc.).

NB : Le salarié qui est parent d'un enfant identifié comme cas contact à risque et faisant l'objet d'une mesure d'isolement ou dont l'établissement d'accueil, la classe ou la section est fermé doit être placé en activité partielle par l'employeur. Pour ce faire, le salarié doit fournir à son employeur un justificatif délivré par l'assurance maladie ou l'établissement d'accueil ainsi qu'une attestation sur l'honneur précisant qu'il est le seul des 2 parents demandant à bénéficier de ce dispositif.

QUELLE PROCEDURE POUR L'EMPLOYEUR ?

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, l'employeur doit informer et consulter pour avis le comité social et économique (CSE) concernant les sujets suivants :

- ☞ Motifs de recours à l'activité partielle ;
- ☞ Catégories professionnelles et activités concernées ;
- ☞ Niveau et critères de mise en œuvre des réductions d'horaire ;
- ☞ Actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le comité social et économique est également informé à l'échéance de chaque autorisation des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre.

Les entreprises sans représentants du personnel doivent informer directement leurs salariés du projet de mise en activité partielle de leur établissement.

L'employeur dispose de **30 jours maximum** à compter du jour où il a placé ses salariés en activité partielle **pour déposer sa demande, avec effet rétroactif**.

Cette **demande est déposée directement en ligne [sur le site du ministère du Travail dédié au chômage partiel](#)**.

La demande doit préciser les éléments suivants :

- ☞ Motif justifiant le recours à l'activité partielle ;
- ☞ Période prévisible de sous-activité ;
- ☞ Circonstances détaillées et situation économique à l'origine de la demande ;
- ☞ Nombre de salariés concernés ;
- ☞ Nombre d'heures chômées prévisionnelles.

La demande indique également, pour chaque salarié, les heures hebdomadaires réellement travaillées (ou assimilées, telles que les congés, les arrêts maladie pour motif de coronavirus, etc.) et les heures hebdomadaires réellement chômées.

La Direccte doit répondre sous 15 jours ; le silence gardé vaut décision d'accord.

L'allocation est versée à l'entreprise par l'Agence de services et de paiement (ASP), dans un délai moyen de 12 jours.

QUELLE INDEMNISATION ?

Le dispositif de chômage partiel fonctionne en 2 temps :

Pour le salarié : il reçoit de son employeur une indemnité d'activité partielle, en lieu et place de son salaire.

Cette indemnité correspond à 70 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés suivant la règle du maintien du salaire (C. trav. art. R 5122-18), soit environ 84 % du salaire net, avec un minimum de 8,03 € par heure. Les salariés dont la rémunération était inférieure au SMIC (apprentis par exemple) bénéficient d'une indemnité égale à leur rémunération antérieure.

L'employeur peut toutefois décider de majorer le taux d'indemnisation.

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

L'employeur doit faire figurer sur le bulletin de paie du salarié (ou dans un document annexé) le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées.

Les heures travaillées doivent être rémunérées normalement par l'employeur et n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation d'activité partielle.

Pour l'entreprise : depuis le 1^{er} juin 2020, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle de droit commun versée par l'Etat à l'employeur est fixé à 85% de l'indemnité d'activité partielle effectivement versée au salarié (soit $70\% \times 85\% = 60\%$ de la rémunération horaire de référence du salarié, dans la limite de 4,5 Smic).

Par exception, l'Etat prend en charge 100% de l'indemnité d'activité partielle effectivement versée au salarié (soit

70% x 100% = 70 % de la rémunération horaire de référence du salarié, dans la limite de 4,5 Smic) selon les modalités suivantes :

- ☞ sans aucune condition pour les employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel (annexe 1 du décret 202-810 du 29-6-2020 modifié) ;
- ☞ pour les employeurs qui exercent leur activité principale dans des secteurs dont l'activité est dépendante de celle des secteurs précités (liste détaillée en annexe 2 du décret du 29-6-2020 modifié) et ayant subi une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80 % entre le 15 mars et le 15 mai 2020.
Cette diminution est appréciée soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au cours de la même période de l'année précédente soit par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur 2 mois. Pour les employeurs des

structures créées après le 15 mars 2019, la perte de chiffre d'affaires est appréciée par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen sur la période comprise entre la date de création de la structure et le 15 mars 2020, ramené sur 2 mois ;

- ☞ pour les autres employeurs ne relevant pas des secteurs cités ci-dessus et dont l'activité principale implique l'accueil du public, pour la durée pendant laquelle l'activité est interrompue du fait de la propagation de l'épidémie en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative, à l'exclusion des fermetures volontaires.

Dans tous les cas, le taux horaire ne peut pas être inférieur à 8,03 € (taux horaire équivalent au Smic net), sauf pour les apprentis ou les salariés en contrat de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au Smic (Décret 202-810 du 29-6-2020, art. 1).

Pour résumer :

		Indemnité d'activité partielle versée au salarié	Allocation d'activité partielle versée par l'Etat à l'employeur
Activité partielle : quels montants applicables jusqu'au 31 décembre 2020 ?	Droit commun	70 % du salaire horaire brut	60 % du salaire horaire brut, dans la limite de 4,5 SMIC
	Entreprises fermées ou des secteurs protégés	70 % du salaire horaire brut	70 % du salaire horaire brut, dans la limite de 4,5 SMIC

Si vous souhaitez des précisions ou des renseignements complémentaires, n'hésitez pas à me contacter par mail (gbravais@dms-avocats.fr) ou par téléphone (01.53.81.50.02)

	<p>Grégoire BRAVAIS Avocat à la Cour 139 boulevard Haussmann – 75008 PARIS Tél : 01.53.81.50.02 – Fax : 01.47.66.12.78 Toque : P 43</p>
---	--