



CORONAVIRUS COVID-19 : LE RECOURS AU CHÔMAGE PARTIEL.

Comme l'a annoncé le Premier Ministre Edouard Philippe, le samedi 14 mars 2020, le stade 3 du Coronavirus COVID-19 impose la fermeture de tous les lieux accueillant du public non indispensables à la vie du pays : cinéma, bars, cinémas, discothèques. Dans ce contexte, les entreprises pourront recourir à l'activité partielle, appelée communément « chômage partiel » ou « chômage technique. »

1/ Définition de l'activité partielle

Selon l'article R. 5122-1 du Code du travail, l'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- 1° La conjoncture économique ;
- 2° Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- 3° Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- 4° La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- 5° Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

A l'évidence, le Coronavirus COVID-19 répond à cette définition, comme le Gouvernement l'a d'ailleurs reconnu.

2/ Salariés concernés

La réduction ou la cessation d'activité doit être temporaire et collective. Elle doit donc concerner tout un établissement ou une partie de celui-ci : unité de production, atelier, service, équipe chargée de la réalisation d'un projet, notamment en matière de prestations intellectuelles (Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013).

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier de l'indemnisation de l'activité partielle, y compris ceux à temps partiel et à domicile (Cass. soc. 22-6-1994 n° 89-42.461).

Il importe de préciser que l'activité partielle est une mesure collective, qui ne doit donc pas viser tel ou tel salarié particulier.

NB. Les salariés dont la durée du travail est fixée par forfait annuel en heures ou en jours ne peuvent pas bénéficier de l'activité partielle en cas de réduction de l'horaire de travail. Ils y ont droit en revanche en cas de fermeture temporaire de l'établissement, dès la première demi-journée de fermeture (Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013).

3/ Conséquences sur le contrat de travail

Lorsque les salariés sont placés en situation de chômage partiel, leur contrat de travail se trouve suspendu mais non rompu. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent pas être sur leur lieu de travail, à disposition de leur employeur et se conformer à ses directives.

Le contrat de travail étant suspendu, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité doit correspondre au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute et peut être augmentée par l'employeur. En cas de formation pendant l'activité partielle, cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure.

Pour accompagner le versement de l'indemnité, l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'Etat et l'Unédic correspondant à :

- 7,74 euros pour les entreprises de moins de 1 à 250 salariés ;
- 7,23 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Comme le Président de la République Emmanuel Macron l'a annoncé le jeudi 12 mars 2020, la prise en charge pourrait être améliorée :

« Un mécanisme exceptionnel et massif de chômage partiel sera mis en œuvre. Les premières annonces ont été faites par les ministres. L'État prendra en charge l'indemnisation des salariés contraints à rester chez eux. Je veux en la matière que nous inspirions de ce que les Allemands ont su mettre en œuvre avec un système plus généreux, plus simple que le nôtre. »

4/ Procédure de mise en place

L'employeur adresse au préfet du département où est implanté l'établissement concerné une demande préalable d'autorisation d'activité partielle

La demande précise (C. trav. art. R 5122-2) :

- 1° Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- 2° La période prévisible de sous-activité ;
- 3° Le nombre de salariés concernés.

Elle est accompagnée de l'avis préalable du comité social et économique (CSE) en application de l'article L. 2312-17 du Code du travail.

La demande d'autorisation est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du Code du travail.

L'information / consultation du CSE s'impose puisque celui-ci doit être consulté dès lors que des modifications importantes de l'organisation du travail sont envisagées (C. trav. art. L. 2312-8), avant toute demande de mise en place de l'activité partielle (C. trav. art. R. 5122-2) et également dans le cadre de la modification du document unique d'évaluation des risques (DUERP).

En pratique, toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/> avant le placement effectif des salariés en activité partielle.

S'il n'est pas possible d'anticiper les demandes d'activité partielle avant le placement des salariés en activité partielle, les employeurs doivent déposer leur demande d'activité partielle dans un délai raisonnable après le début de la période demandée.

5/ Décision de l'Administration

Le Code du travail prévoit que l'autorité administrative dispose de 15 jours maximum pour instruire la demande (C. trav. art. R. 5122-4) :

La décision d'autorisation ou de refus, signée par le préfet, est notifiée à l'employeur dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation.

La décision d'autorisation précise notamment les coordonnées bancaires de l'employeur.

L'absence de décision dans un délai de quinze jours vaut acceptation implicite de la demande.

La décision de refus est motivée.

La décision du préfet est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Celui-ci en informe le comité social et économique.

A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée.

Le Gouvernement rappelle toutefois qu'il a été donné instruction de traiter prioritairement les demandes liées au Covid-19 afin de réduire fortement le délai effectif d'instruction.