Image not found or type unknown

Coronavirus : l’essor de l’activité partielle

Fiche pratique publié le **25/04/2020**, vu **1405 fois**, Auteur : Maître Mourad MEDJNAH

Dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 (ou Coronavirus), les entreprises ont recours massivement à l’activité partielle, anciennement appelée chômage partiel.

L’activité partielle est un outil de prévention des licenciements économiques permettant à l’employeur en difficulté de faire prendre en charge par l’Etat tout ou partie du coût de la rémunération de ses salariés. Ce dispositif, mis en place par la loi du 14 juin 2013, dite de sécurisation de l’emploi, s’adresse à tous les salariés qui subissent une baisse de rémunération imputable soit à une réduction de l’horaire de travail soit à une fermeture de l’entreprise.

L’activité partielle n’est pas un simple dispositif assurantiel, mais elle doit permettre aux entreprises d’apporter des réponses aux difficultés internes liées à une conjoncture économique difficile ou à des circonstances exceptionnelles, et notamment la possibilité de réduire ou suspendre temporairement leur activité, tout en conciliant une prise en charge de la rémunération du salarié par l’employeur et un remboursement partiel de l’employeur par l’Etat.

Si l’indemnisation est améliorée en ce qui concerne l’ancienne allocation spécifique de chômage partiel, elle est en revanche réduite pour les allocataires en activité partielle de longue durée. Qui plus est, si des engagements pourront être imposés à l’employeur lorsque l’activité partielle se prolonge, ceux-ci pourront également associer le nouveau dispositif avec un accord de maintien de l’emploi. L’employeur pourra ainsi imposer une baisse de rémunération à ses salariés tout en percevant une aide financière qui lui permettra d’en réduire les effets. Mais le non-respect par l’employeur de ses engagements, notamment ceux du maintien de l’emploi, devrait le conduire à devoir rembourser les sommes perçues.

La loi ne vise pas à faciliter les licenciements économiques, elle a seulement pour objet d’apporter plus de sécurité juridique à la procédure. Les entreprises peuvent depuis le 1er juillet 2013 mettre en place un plan de sauvegarde de l’emploi (PSE) par la voie d’un accord collectif, négocié et conclu avec les organisations syndicales représentatives. Cet accord, s’il doit contenir un certain nombre de clauses incontournables, pourra en outre prévoir des mesures librement discutées par les partenaires sociaux. S’il ne parvient pas à s’entendre avec les organisations syndicales, l’employeur aura aussi la possibilité d’établir unilatéralement le PSE. La loi de sécurisation de l’emploi place en outre la consultation du comité d’entreprise au cœur de la procédure. Celle-ci est désormais encadrée par de nouveaux délais impératifs, dans le but de mettre un terme aux interminables procédures de licenciement collectif ponctuées d’actions judiciaires qui étaient de nature à retarder, sinon à empêcher, la mise en œuvre effective des licenciements.

I.- Cas de recours à l’activité partielle

Les cas de recours à l’activité partielle sont ceux qui précédemment ouvraient droit au chômage

partiel. Ainsi, lorsqu'une entreprise est contrainte de réduire temporairement son activité compte tenu, notamment, de la conjoncture économique, des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergétiques, de la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise, d'un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ou toute autre circonstance exceptionnelle, elle peut demander le bénéfice de l'activité partielle sur une période suffisamment longue pour lui permettre de mettre parallèlement en place des actions nécessaires à son redressement (art. R. 5122-2 du Code de travail).

II.- Autorisation administrative préalable

Le recours à l'activité partielle intervient, sauf cas de sinistre ou d'intempérie de caractère exceptionnel, sur la base d'une demande d'autorisation préalable à laquelle l'administration répond dans un délai de quinze jours, une absence de réponse dans ce délai ayant valeur d'autorisation implicite. Pour ce faire, l'employeur doit adresser cette demande d'autorisation préalable au préfet du département où est implanté l'établissement concerné en précisant les motifs justifiant le recours à l'activité partielle, la période prévisible de sous-activité et le nombre de salariés concernés.

La demande doit être accompagnée par l'avis favorable du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise (art. L. 2323-6 du Code de travail), de l'avis favorable des délégués du personnel (art. L. 2323-13 du Code du travail).

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée de six mois. Elle peut être renouvelée selon les conditions prévues à l'article R. 5122-9 du Code de travail : *« En ce de fermeture temporaire de l'établissement* (…), *lorsque la suspension d'activité se prolonge au-delà de six semaines, les salariés sont considérés comme étant à la recherche d'un emploi, alors même qu'ils n'ont pas fait l'objet d'une mesure de licenciement, pour l'ouverture des droits aux allocations prévues en faveur des salariés dont le contrat de travail a été rompu. Si la suspension d'activité se poursuit au-delà de trois mois, le préfet décide, compte tenu de la situation de l'entreprise, si les salariés peuvent encore être considérés comme étant à la recherche d'un emploi. Cette décision est prise pour une durée limitée* ».

III.- Engagements de l'employeur

Si l'employeur a déjà eu recours à l'activité partielle dans les trois dernières années qui précèdent la demande, celui-ci doit souscrire des engagements spécifiques. Ces engagements sont déterminés en fonction de la situation de l'entreprise et de ses salariés afin, notamment, d'aider l'entreprise à rétablir sa situation et à préparer les conditions de son développement futur dans l'objectif de préserver l'emploi. Ces engagements peuvent être souscrits dans le cadre :

- du maintien dans l'emploi des salariés placés en activité partielle pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation ;

- d'actions spécifiques de formation pour les salariés en activité partielle ;

- d'actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

- d'une mise en place d'actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

Ces engagements sont déterminés dans le cadre d'un dialogue entre l'État et l'entreprise. Ils

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

tiennent compte :

- de la proposition faite par l’entreprise ;

- le cas échéant, du contenu d’un éventuel accord collectif dans l’entreprise sur le sujet ;

- de l’avis du comité d’entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) sur le recours à l’activité partielle.

Ils tiennent également compte de la récurrence du recours à l’activité partielle, des engagements précédemment pris par l’entreprise lors d’une demande antérieure et de leur exécution.

IV.- Demande d’indemnisation

S’il obtient l’autorisation, l’employeur peut adresser à l’agence de services et de paiement (ASP), et non, comme avant, à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’équipement (Direccte) une demande d’indemnisation au titre de l’allocation partielle d’activité. Cette demande comporte :

- des informations relatives à l’identité de l’employeur ;

- la liste nominative des salariés concernés ;

- le nombre d’heures chômées par salarié.

V.- Entreprises exclues de l’activité partielle

Certaines entreprises sont exclues de l’allocation et de l’activité partielle par application des dispositions de l’article R. 5122-8 du Code du travail. Il s’agit :

- des employeurs et de leurs salariés lorsque la réduction ou la suspension d’activité est provoquée par un différend collectif de travail (autrement dit, une grève) intéressant l’établissement dans lequel les salariés sont employés ; toutefois, dans le cas d’une fermeture de l’entreprise ou d’un service décidée par l’employeur suite à une grève, le versement des allocations et des indemnités peut être autorisé par décision du ministre chargé de l’emploi, si la fermeture se prolonge plus de trois jours ;

- les chômeurs saisonniers ; toutefois, ceux-ci peuvent bénéficier des allocations si leur état a un caractère exceptionnel à l’époque de l’année à laquelle il se produit. Ils font alors la preuve qu’au cours d’une des deux années précédentes, ils occupaient à la même époque et pendant la même période un emploi salarié dont ils tiraient une rémunération régulière ;

- les salariés dont la suspension d’activité se prolonge pendant plus de six semaines en cas d’arrêt de travail imputable à la fermeture temporaire de l’établissement ;

- les salariés dont la durée de travail est fixée par forfait heures ou forfaits jours sur l’année en cas de réduction du temps de travail habituellement pratiqué dans l’entreprise.

Toutefois, ces salariés en bénéficient en cas de fermeture totale de l’établissement ou d’une partie de l’établissement dont ils relèvent.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

VI.- Allocation versée à l’entreprise et indemnisation du salarié

Jusqu’à présent, l’indemnisation des salariés exerçant une activité partielle était composée d’une allocation spécifique financée par l’Etat et d’une allocation complémentaire versée par l’employeur. Depuis le 1er juillet 2013, les salariés déclarés en activité partielle perçoivent une seule et unique allocation versée par l’employeur, fixée à 70% (supérieure au 60% de l’ancienne indemnisation du chômage partiel, mais inférieure à l’ancien montant de l’APLD) de la rémunération brute servant d’assiette à l’indemnité de congés payés. Cette allocation horaire est portée à 100% du salaire horaire net en cas d’actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées.

Signalons à cet égard que la réforme supprime toutes les limitations qui pouvaient subsister portant sur la nature des formations mises en œuvre pendant les périodes d’activité partielle, étant souligné que tout type de formation peut être mobilisé pendant les heures chômées, y compris celles relevant du plan de formation.

Pour les salariés en contrat d’apprentissage ou de professionnalisation, l’allocation ne peut être supérieure au montant de l’indemnité horaire due par l’employeur, soit un pourcentage du Smic.

En contrepartie de l’indemnisation de salariés, l’employeur perçoit une allocation financée conjointement par l’Etat et l’Unedic. Son taux horaire est de 7,74 euros (au lieu de 4,84 euros) par heure chômée pour une entreprise de 1 à 250 salariés et à 7,23 euros (au lieu de 4,33 euros) pour une entreprise de plus de 250 salariés. Il faut préciser que l’entreprise n’a plus besoin de conclure de convention avec l’Etat.

Le contingent annuel d’heures indemnisables reste fixé à 1000 heures par salarié. L’indemnisation au titre de l’activité partielle des salariés en arrêt de travail en raison de la fermeture temporaire de l’établissement n’est plus limitée à six semaines consécutives, ce qui entraîne la disparition du système du chômage partiel.

VII.- Calcul des heures indemnisées

D’une règle générale, le nombre d’heures pouvant donner lieu à l’attribution de l’allocation et de l’indemnité d’activité partielle correspond à la différence entre la durée légale du travail (ou lorsqu’elle est inférieure, la durée collective ou stipulée au contrat de travail) et le nombre d’heures travaillées sur la période considérée. Notons que, pour déterminer l’indemnité, la durée légale de travail et la durée stipulée au contrat de travail sont définies sur la période considérée en tenant compte du nombre de mois entiers, du nombre de semaines entières et du nombre de jours ouvrés.

Concernant les heures effectuées au-delà de la durée du travail applicable (heures supplémentaires) sur la période considérée, les heures chômées n’ouvre pas droit au versement de l’indemnité partielle, mais la totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l’acquisition des droits à congés payés. Elle est aussi prise en compte pour la répartition de la participation et de l’intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de la présence du salarié dans l’entreprise.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Lorsque la durée du travail du salarié est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, est prise en compte la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement.

Lorsque le salarié est employé dans le cadre d'un régime d'équivalence, est déduit de la durée légale le nombre d'heures rémunérées sur la période considérée.

VIII.- Suppression du chômage partiel congés payés

Point noir de cette réforme de l'activité partielle : le décret de juillet 2013 supprime le dispositif qui permettait, en cas de fermeture de l'entreprise pour congés annuels aux salariés ne remplissant pas les conditions pour bénéficier de la totalité du congé, de bénéficier de l'allocation chômage partiel. Il n'est donc plus possible pour les employeurs de transmettre une demande de leurs salariés en paiement de journées de chômage partiel pour ce motif. Du fait de la disparition de ce dispositif, les salariés qui ne remplissent pas les conditions pour bénéficier de la totalité de leurs congés en cas de fermeture de l'entreprise ne sont donc plus indemnisés par l'Etat. L'employeur n'est pas tenu de verser un salaire en cas de cessation collective du travail due à la fermeture de l'entreprise pour mise en congé annuel du personnel. Néanmoins, l'employeur peut proposer au salarié de prendre des jours de congé par anticipation.

Maître Mourad MEDJNAH

Avocat à la Cour d'appel de Paris

Docteur en droit – Enseignant

Cabinet d'avocats Medjnah

13, rue de la Jonquière – 75017 Paris

Tél/Port: 06.62.23.21.48

Mail: m.medjnah@gmail.com

Site Internet : www.avocat-medjnah.fr

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés