

Chômage partiel et coronavirus : quelles démarches pour les entreprises

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, in concreto, variable d'un Tribunal à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

I. Contexte

La France connaît un bouleversement total suite à la crise du **coronavirus (Covid-19)**. En effet, après l'annonce du **confinement** de la population, de nombreuses entreprises n'ont pas d'autre choix que de stopper leur activité.

Dans ce cas, en tant qu'employeur, vous devez mettre votre entreprise et vos salariés en **chômage partiel** (aussi appelé **chômage technique** ou **activité partielle**).

A savoir : en terme juridique, il s'agit de « l'activité partielle ». Cependant, cette notion est plus couramment appelé « chômage partiel » ou « chômage technique ». Nous utiliserons indistinctement ces termes dans ce document.

Le chômage partiel permet d'**éviter le licenciement** des salariés pendant une période de baisse d'activité ou de fermeture d'établissement temporaire.

Voici les étapes à suivre pour mettre vos salariés en chômage partiel.

II. Mise en place du chômage : la marche à suivre

Etape 1 : Vérifiez si vous êtes dans un cas autorisant le recours au chômage partiel

Pour avoir recours au chômage partiel, votre entreprise doit être contrainte de **réduire ou suspendre temporairement son activité** en raison¹ :

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

💡 Dans ces cas, au lieu de procéder à des licenciements, vous pouvez placer vos salariés en chômage partiel. Ils toucheront une partie de leur rémunération, qui vous sera par la suite remboursée par l'Etat.

En cette période de coronavirus et de confinement du pays, ce dispositif de chômage partiel est plus qu'encouragé par le Gouvernement.

✓ Ainsi, le Gouvernement l'a annoncé : toutes les entreprises dont **l'activité est réduite** du fait du coronavirus dont toutes celles qui ont dû **fermer**², peuvent demander le bénéfice du chômage partiel.

¹ Article R5122-1 du Code du travail

² Arrêté du 15 mars 2020 complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19

Etape 2 : Mettez vos salariés en chômage partiel

✓ Annoncez à vos salariés qu'ils ne doivent plus venir travailler. Vous n'avez pas à attendre l'autorisation de mise en chômage partiel.

En temps normal, vous devez attendre l'autorisation de l'Inspection du travail. En revanche, en cette période si spéciale de lutte contre la propagation du coronavirus, le Gouvernement a prévu de vous laisser un délai pour faire votre demande, avec effet rétroactif.

En pratique, vous pouvez stopper votre activité et mettre vos salariés en chômage partiel. Vous ferez votre demande dans les **30 jours** suivant le dépôt de votre demande.

Etape 3 : Faites votre demande d'autorisation d'activité partielle

Quand faire votre demande ?

Le plus rapidement possible, avant ou après avoir mis vos salariés en chômage partiel.

🕒 Dès lors que vous avez mis vos salariés en chômage technique, vous avez **30 jours**³ pour faire votre **demande d'autorisation** à la DIRECCTE⁴.

Cette autorisation aura un **effet rétroactif** pour les salariés placés au chômage partiel à partir du 1^{er} mars 2020. Vous obtiendrez l'autorisation après avoir agi.

Comment faire votre demande ?

Rien de plus simple, tout se fait en ligne. La demande d'autorisation de chômage partiel se fait par un système de **téléprocédure**.

1. Rendez-vous sur le site : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>
2. Créez-vous un compte en cliquant sur « créer mon espace » ou entrez vos identifiants si vous avez déjà un compte.

MA PREMIÈRE CONNEXION

Pour accéder à vos services en ligne, vous devez d'abord créer un espace pour l'entreprise que vous représentez. Pour cela, munissez-vous au préalable de votre SIRET avant de commencer la procédure.

CRÉER MON ESPACE

Vous êtes **EXPERT-COMPTABLE** et vous représentez un établissement ?

CONTRAT DE PRESTATION

MON ESPACE PERSONNEL

Utilisateur :

Mot de passe :

Annuler Connexion

J'ai oublié mon identifiant | J'ai oublié mon mot de passe

Vous n'avez pas encore de compte.

Vous avez déjà un compte.

³ Article R5122-3 du Code du travail, version en vigueur au 26 mars 2020

⁴ Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

💡 Munissez-vous de votre **numéro Siret** pour créer votre espace personnel.

3. Démarrer la procédure de demande de chômage partiel

Pour cela, vous devrez fournir certaines informations⁵ :

- les **motifs** qui justifient le recours à l'activité partielle (en l'occurrence : réduction de l'activité ou fermeture temporaire de l'entreprise due au coronavirus) ;
- la **période prévisible** de sous-activité (durée prévisible) ;
- le **nombre de salariés** concernés.

Etape 4 : Consultez le CSE

Les entreprises dotées d'un CSE doivent **consulter** le comité social et économique (CSE) **avant** de faire la demande d'autorisation de chômage partiel puis **transmettre l'avis** du CSE sur la [plateforme de téléprocédure](#)⁶.

Cette étape doit normalement avoir lieu avant de faire votre demande d'autorisation de chômage partiel : il s'agit d'un **avis préalable**.

🗄 Cependant, par **dérogation** à l'avis préalable, la consultation peut avoir lieu **après** que vous ayez fait la demande, si les circonstances le justifient (circonstances exceptionnelles, urgence de la situation => propagation du coronavirus).

Vous pouvez donc consulter le CSE après avoir fait votre demande et, dans ce cas, vous devez transmettre l'avis dans un délai de **2 mois suivant le dépôt de votre demande**. Pour cela, vous devrez vous rendre de nouveau sur la [plateforme de téléprocédure](#) et transmettre l'avis.

✦ Avec cette situation particulière de coronavirus, il est très fortement recommandé de procéder à une **réunion à distance**, pour lutter contre la propagation du Covid-19. Limiter les rassemblements est le mot d'ordre en cette période inédite.

Etape 5 : Réponse de l'administration dans les 48h

🕒 Le Ministère du travail s'est engagé à apporter une réponse sous **48 heures** après la demande, peu importe la taille de l'entreprise.

Cette situation exceptionnelle est animée par la volonté du Gouvernement de préserver l'emploi et le revenu des salariés et d'éviter les licenciements.

Vous recevrez la réponse par voie dématérialisée, donc sur votre espace personnel.

⁵ Article R5122-2 du Code du travail

⁶ Article R5122-2 du Code du travail

En l'**absence de réponse** dans les 48h, votre demande est **réputée être acceptée** (acceptation tacite)⁷. Ce délai d'acceptation implicite est applicable jusqu'au 31 décembre 2020.

💡 Habituellement, hors période spéciale de coronavirus, la réponse de l'administration intervenait dans un délai de 15 jours après la demande. A défaut de réponse dans ce délai, la demande était réputée autorisée : décision implicite d'autorisation. Aujourd'hui et jusqu'au 31 décembre 2020, ce délai est abaissé à 48h.

Etape 6 : Versez une indemnité aux salariés

📌 Dans le cadre du chômage partiel, vos salariés ne viennent plus travailler, mais vous devez tout de même leur verser une rémunération. Il s'agit plutôt de leur verser une **indemnité de chômage partielle** égale à un **pourcentage de leur rémunération** habituelle.

Cette indemnité est versée à échéance normale de paie⁸ (donc à la date normale de paie de vos salariés).

Ils ne doivent pas être privés de revenus.

Alors, combien devez-vous verser au minimum à vos salariés qui ne peuvent plus venir travailler en raison du chômage partiel ?

Vous devez leur verser au moins **70% de leur rémunération brute horaire**, pour chaque heures chômées (=non-travaillées), ce qui revient à environ 84% de leur rémunération nette.

En détail :

Vous devez verser au salarié une indemnité horaire égale à 70% de sa rémunération horaire brute⁹.

La rémunération horaire brute est celle qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler. Elle est calculée selon le salaire gagné dû pour la période qui précède le chômage partiel et de la durée de travail effectif dans l'établissement¹⁰.

Pour ramener une rémunération mensuelle à une rémunération horaire, il vous suffit de la diviser par 151,67 (pour un mois de travail à 35 heures).

Vous devez ramener la rémunération brute habituelle (mensuelle généralement) à un montant horaire. Il sera calculé sur la base de la **durée légale du travail : 151,67 heures** de travail pour un mois à temps complet (35h par semaine) ou sur la base de la durée collective ou mentionnée au contrat, si cette durée est inférieure.

⁷ Décret n°2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle

⁸ Article R5122-14 du Code du travail

⁹ Article R5122-18 du Code du travail

¹⁰ Articles D5122-13, R5122-12, L3141-24 et R5122-18 du Code du travail



Par exemple :

Votre salarié travaille à temps complet, soit 35 heures par semaine (=151,67 heures par mois).

Il a été placé en chômage partiel le 1^{er} mars 2020. Habituellement, sa rémunération brute mensuelle est de **2.300 €**.

Il faut ramener ce montant à un montant horaire : $(2.300 \div 151,67) = 15,16$ euros. Le salarié touche donc habituellement **15,16 € bruts de l'heure**.

Pour chaque heure non travaillée pendant la période de chômage partiel, vous devez lui verser 70% de 15,16 euros soit : **10,61 € pour une heure non travaillée**.

Si le salarié est en chômage partiel pendant 1 mois (soit 151,67h), vous devrez lui verser une indemnité égale à $10,61 \times 151,67 = 1.609,22$ €.

★ Vous verserez au salarié en chômage partiel pendant tout le mois de mars : 1.609,22 euros bruts (au lieu de 2.300 euros brut si le salarié n'avait pas été au chômage partiel).

§ A savoir :

Si l'indemnité correspondant à 70% de la rémunération horaire brute est inférieure au SMIC net, vous devrez lui verser au minimum le **SMIC net** (8,03 euros par heure) qui vous sera ensuite remboursé¹¹. Ainsi, un salarié au SMIC verra sa rémunération maintenue à 100%. L'Etat rembourse effectivement les employeurs à 100%, pour un taux horaire qui ne peut être inférieur à 8,03 euros¹².

Quelles cotisations sur l'indemnité de chômage partiel ?

Seront déduites de l'indemnité brute, la **CSG (6,2%)** et la **CRDS (0,5%)**. Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels)¹³.

En revanche, l'indemnité n'est pas assujettie au versement forfaitaire sur les salaires ni aux cotisations et contributions de sécurité sociale¹⁴.

¹¹ Article L3232-5 du Code du travail

¹² Article D5122-13 du Code du travail

¹³ Site de l'URSAFF

¹⁴ Articles L5122-4 et L5422-10 du Code du travail

Exception en cas de formation :

Si les salariés bénéficient d'actions de formation pendant le chômage partiel, ils touchent non pas 70% de leur rémunération, mais **100%** de leur rémunération nette. Ceci n'est applicable que pour les formations dont l'accord de l'employeur est intervenu **avant le 28 mars 2020** (date de publication de l'ordonnance).

💡 Pour toute formation dont l'accord est donné **à partir du 28 mars 2020**, les salariés ne toucheront que **70%** de leur rémunération horaire brute, comme tout autre salarié placé en chômage partiel¹⁵.

Etape 7 : Demandez le remboursement à l'Etat

Vous devez demander à l'Etat le versement d'une **allocation** pour compenser les frais que vous avez engagés pour verser l'indemnité aux salariés.

En effet, pour compenser l'indemnité de chômage partiel versée aux salariés, les employeurs peuvent demander à l'Etat, le versement d'une allocation.

1. Faites votre demande d'allocation :

Vous devez adresser votre demande à l'Agence de services et de paiement (ASP), sur la même plateforme de **téléprocédure** que celle par laquelle vous êtes passé pour faire votre demande de chômage partiel :

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

2. Contenu de votre demande :

Vous devrez donner les informations suivantes :

- les informations relatives à **votre identité** en tant qu'employeur ;
- la **liste nominative des salariés** concernés et le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;
- les états nominatifs précisant notamment le **nombre d'heures chômées** (=non-travaillées) par salarié.

Etape 8 : Versement de l'allocation à l'employeur par l'Etat

Une fois que l'Agence de service et de paiement a vérifié votre demande d'allocation, elle vous versera ladite allocation pour compenser les 70% que vous avez versés aux salariés.

¹⁵ Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, article 5 et Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle

Vous devrez indiquer sur le bulletin de paie¹⁶ :

- le **nombre des heures** qui ont été indemnisées par l'employeur (les heures non travaillées en raison du chômage partiel) ;
- les **taux appliqués** ;
- les **sommes versées** au titre de la période de chômage partiel par l'Etat à l'employeur.

L'allocation est versée à l'employeur, dans la limite de **1.000 heures par salarié et par année civile** (du 1^{er} janvier au 31 décembre).

Combien allez-vous toucher en tant qu'employeur ?

💰 L'Etat prend en charge **100% du chômage partiel** c'est-à-dire qu'il rembourse la totalité des frais engagés par les employeurs, dans la limite de **4,5 SMIC**¹⁷.

Les 70% que vous avez versés à chaque salarié vous seront donc remboursés dans la limite de 4,5 SMIC.

Ainsi, toutes les indemnités de chômage partiel versées à vos salariés vous seront remboursées intégralement dans la limite **45,67 euros horaires** [10,15 euros (SMIC horaire) x 4,5].

🔗 En temps normal, l'employeur n'est remboursé qu'à hauteur de¹⁸ :

- 7,74 euros dans les entreprises de 250 salariés ou moins ;
- 7,23 euros dans les entreprises de plus de 250 salariés.

¹⁶ Article R3243-1 du Code du travail

¹⁷ Article D5122-13 du Code du travail

¹⁸ Article D5122-13 du Code du travail