CGAD Les entreprises alimentaires de proximité Membre de l'U2P — EPICIERS DE FRANCE	**COVID – 19** **MISE EN ŒUVRE FACILITEE DU CHOMAGE PARIEL** **16 mars 2020**

Votre activité est affectée par le COVID 19, vous pouvez demander en lieu et place d'un licenciement économique le **CHOMAGE PARTIEL OU TECHNIQUE,** dénommé **« activité partielle »** depuis la loi n°2013-504 du 14 juin 2013.

En effet, l'épidémie de coronavirus oblige au confinement et de nombreuses entreprises sont contraintes de limiter voire d'arrêter leur activité.
Dans le même temps, le Gouvernement encourage le maintien de l'emploi dans les entreprises par **le dispositif de recours à l'activité partielle qui va être simplifié et renforcé**. Ceci afin d'éviter les licenciements économiques et permettre aux entreprises d'être prêtes pour la reprise.

C'est quoi le chômage technique ou partiel ?

L'activité partielle englobe le chômage technique et le chômage partiel. Le recours à l'activité partielle peut se faire de deux façons :

- par une baisse de la durée hebdomadaire de travail ;
- ou par la fermeture de tout ou partie de l'entreprise.

L'activité partielle est limitée à 1.000 heures par an et par salarié ce qui représente environ sept mois de travail à 35 heures par semaine.

Ce dispositif n'est pas nouveau. Mais le gouvernement a annoncé et prévu dès les 13 mars des adaptations, dont les précisions sont attendues et feront l'objet d'un décret.

Qu'est-ce qui change avec la crise du coronavirus ?

Lors de son allocution télévisée jeudi 12 mars, le président Emmanuel Macron **a annoncé des mesures inédites sur l'activité partielle**.

La Ministre du travail, Muriel Pénicaud, les a précisées le 13 mars. L'Etat remboursera à l'employeur 100% des allocations versées au titre du chômage partiel et cela au-delà du salaire minimum, dans la limite de 4,5 fois le SMIC.

Toutes les entreprises dont l'activité est réduite du fait du coronavirus et en particulier celles qui font l'objet d'une obligation de fermeture en application de l'arrêté du 14 et 15 mars 2020 sont éligibles au dispositif d'activité partielle.

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier de l'indemnisation de l'activité partielle, y compris ceux à temps partiel ou les apprentis.

La condition, dans le cas de l'épidémie actuelle, est celle de la force majeure c'est à dire une circonstance exceptionnelle liée à un événement d'une gravité incontestable. Le recours à l'activité partielle doit ainsi permettre de faire face à une conjoncture économique particulière, à des difficultés d'approvisionnement en matière première ou en énergie, à un sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel, etc.

Ci-après quelques exemples cités par l'administration dans le Q/R mis en place par le Ministère du travail :

Exemple	**Commentaires**
Fermeture administrative d'un établissement	
Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative	
Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise	Si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle.
Interruption temporaire des activités non essentielles	Si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle.
Suspension des transports en commun par décision administrative	Tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l'absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle.
Baisse d'activité liée à l'épidémie	Les difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes…. sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d'activité partielle.

Que se passe-t-il en cas de chômage technique ou partiel ?

L'entreprise doit faire une demande préalable d'autorisation d'activité partielle auprès de la Direccte (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

Lorsque **les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu**. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent pas être sur leur lieu de travail, tout en restant à disposition de leur employeur et se conformer à ses directives.

Le contrat de travail étant suspendu, les salariés ne perçoivent pas un salaire mais une indemnité compensatrice versée par leur employeur.

Qui paye quoi, à qui et combien ?

1. **Le salarié reçoit une indemnisation horaire versée par l'employeur** à la date habituelle de sa paie. **L'indemnisation est normalement de 70% de son brut horaire** (soit 84% du net environ) exonérée de cotisations salariales et patronales de Sécurité Sociale. Une exception toutefois : les salariés au Smic toucheront 100 % de leur rémunération car c'est un plancher fixé par la loi.
   L'indemnisation est basée sur les 35 heures : les heures supplémentaires ne sont donc pas comprises dans les calculs.
   L'indemnité d'activité partielle est soumise à l'impôt sur le revenu et doit apparaître sur le bulletin de paie.

2. **L'entreprise se fait ensuite rembourser par l'Etat chaque mois** à hauteur 70% de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC. Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros. Pour son remboursement l'employeur touchera entre 7,23 € et 8,04 € de l'heure indemnisée. Cela implique souvent un reste à charge pour l'employeur.

Des mesures exceptionnelles de prise en charge ont été annoncées par la ministre du travail en date du 16 mars.

Un décret va être pris dans les tous prochains jours pour réformer le dispositif d'activité partielle, afin que le remboursement de l'allocation par l'Etat aux entreprises puisse couvrir 100% des indemnisations versées aux salariés par les entreprises, dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du SMIC. Cette modification du mode de calcul de l'allocation d'activité partielle doit permettre de diminuer le reste à charge pour l'entreprise et ainsi permettre aux entreprises d'éviter les licenciements en cas de difficultés économiques.

A titre d'exemple :
Un salarié dans une TPE dont l'horaire de travail est de 35 heures hebdomadaires, le salaire mensuel brut à prendre en compte est de 1971,71 € et le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle est de 30 heures.

- *le taux horaire de la rémunération du salarié : 1971,71/ 151,67 = 13€*
- *montant de l'indemnité horaire d'activité partielle : 70% x 13€ = 9,10 €*
- *sur les 30 heures d'activité partielle, le salarié percevra : 30 x 9,10€ = 273 €*
- *l'employeur se fera rembourser par l'Etat : **7,72€*** x 30 = 231,60 €*
- *restera à la charge de l'employeur : 273 € - 231,60 € = 41,40€*

**Taux calculé par le simulateur mis à disposition des employeurs à l'adresse suivante : http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/*

Ce simulateur d'activité partielle est disponible en ligne de calcul de l'indemnisation d'activité partielle. Il permet aux entreprises de connaître les montants estimatifs d'indemnisation qu'elles peuvent escompter en cas de recours à l'activité partielle et dans le dispositif actuel, le montant estimatif de leur reste à charge.

Dans l'exemple précédent, le montant de l'indemnité pour le salarié reste inchangé, celui-ci ne percevra pas la totalité de son salaire. ***En revanche, l'employeur devrait se faire rembourser intégralement les indemnités versées aux salariés puisqu'elles ne dépasseraient pas le nouveau plafond fixé à 70% de 4,5 fois le SMIC.***

EN PRATIQUE POUR L'ENTREPRISE – COMMENT FAIRE UNE DEMANDE D'ACTIVITE PARTIELLE ?

Ce dispositif est activable de manière dématérialisée.

1- Préalablement, pour les entreprises concernées, l'employeur qui envisage de recourir à l'activité partielle doit préalablement informer et consulter le CSE (Conseil Social et Economique), s'il existe. En l'absence de CSE, l'employeur doit informer par écrit et individuellement, chaque salarié de sa décision de recourir à l'activité partielle; il doit préciser la durée prévisionnelle de l'activité partielle ainsi que le nombre de salariés concernés.

2- Dans un second temps, **une demande d'autorisation préalable d'activité partielle doit être formulée à la mise en chômage partiel auprès de l'unité territoriale de la Direccte par l'entreprise**, afin d'obtenir l'indemnisation.

Pour ne pas pénaliser les entreprises, le ministère du travail vient d'ores et déjà d'annoncer ce jour qu'un délai serait accordé aux entreprises de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif.

Chaque entreprise doit ouvrir un espace personnel à partir de l'adresse suivante pour adresser sa demande en ligne : https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/

L'inscription est gratuite, après saisie du numéro Siret de votre entreprise. Vous bénéficierez alors d'un dossier qui vous permettra de suivre vos demandes de chômage partiel dématérialisées.

Il vous sera demandé de renseigner à minima les motifs, la durée et le nombre de salariés concernés.

A titre d'exemple :

- ✓ *Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle : indiquer* ***l'épidémie de coronavirus covid-19 et les mesures gouvernementales***
- ✓ *La période prévisible de sous-activité :* ***15 jours au moins, sous réserve de délais plus longs***
- ✓ ***Le nombre de salariés concernés, ainsi que pour chacun d'eux la durée de travail habituelle****. Même si vous n'avez qu'un salarié, y compris s'il s'agit d'un apprenti ou d'un salarié à temps partiel, vous êtes concerné.*

3- Ensuite, à réception de la décision favorable des services de l'Etat, **l'employeur peut mettre les salariés en activité partielle**.

Compte tenu du caractère exceptionnel de crise sanitaire liée au Covid-19, le gouvernement a annoncé qu'il était possible pour les entreprises de mettre en activité partielle les salariés sans attente le retour de l'administration. Un décret devrait confirmer la possibilité de recourir à l'activité partielle « en cas de circonstance de caractère exceptionnel ».

4- **L'employeur doit effectuer ses demandes de remboursement en ligne chaque mois** sur le site de l'ASP.

La réglementation applicable prévoit que l'autorité administrative dispose de 15 jours maximum pour instruire la demande (article R. 5122-4 du code du travail). A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée.

Cependant, face au caractère exceptionnel de la crise sanitaire, des instructions ont été données par le ministère du travail pour un traitement prioritaire des demandes liées au Covid-19 afin de réduire fortement le délai effectif d'instruction.

Selon le Ministère du travail, ce délai d'autorisation devrait être ramené à 2 jours (contre 15 jours hors crise).

! A signaler :

Dans ces circonstances exceptionnelles, il est conseillé de déposer au plus vite votre demande d'activité partielle même après le début de la période demandée, et cela dans le respect d'un délai de 30 jours.

La Ministre du travail a annoncé parmi les mesures exceptionnelles ce 16 mars que la prise en charge interviendrait à compter de la formulation de la demande et non de son acceptation par la Direccte comme c'est le cas habituellement !