



ADAPTATION DU DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE (page 1) et ASSURANCE CHOMAGE (page 6)

Mise à jour du 23 mars 2020

Afin de limiter les conséquences du virus COVID-19 sur l'activité, le gouvernement a notamment décidé d'élargir les conditions de recours au dispositif d'activité partielle. Pour joindre les actes aux paroles, le gouvernement a rédigé un décret, non-encore publié, qui adapte l'activité partielle à ces circonstances exceptionnelles.

Les dispositions prévues dans ce décret s'appliqueraient aux demandes adressées à compter de sa date d'entrée en vigueur et au titre des heures chômées depuis le 1^{er} mars 2020 (à l'exception d'une précision qui concerne les préfets compétents pour recevoir les demandes et qui entrerait en vigueur le 15 avril prochain).

C'est quoi l'activité partielle (ou chômage partiel ou chômage technique) ?

Lorsqu'une entreprise entre dans les conditions de l'activité partielle et que sa demande a été validée, elle s'engage à verser 84 % du salaire horaire net à ses salariés pendant leurs heures chômées (et 100 % du salaire sur les heures travaillées).

En contrepartie, elle reçoit une aide permettant de financer tout ou partie de ce maintien de salaire. Cette aide est versée par l'Agence de Service et de Paiement (ASP) et financée par l'Etat et l'Unédic.

Ce dispositif a pour objectif d'éviter les plans de licenciements massifs quand une entreprise connaît des difficultés économiques conjoncturelles, c'est-à-dire des difficultés qui ne sont pas amenées à durer dans le temps. C'est le cas actuellement en raison de la propagation du virus COVID-19 et des mesures de confinement.

Aux dernières nouvelles, le gouvernement a prévu de financer ce dispositif à hauteur de 5 milliards d'euros.

A quelles conditions une entreprise peut en bénéficier ?

La procédure de mise en œuvre de l'activité partielle est largement assouplie par le décret gouvernemental. L'entreprise doit en faire la demande auprès du préfet, soit préalablement au ralentissement, soit dans les 30 jours qui suivent la réduction de l'activité.

Le décret prévoit que l'administration disposerait alors d'un délai de 2 jours pour répondre à la demande, contre 15 auparavant (et à défaut de réponse, cela vaut acceptation).

Le rôle du CSE est également diminué : pour déposer une demande, il fallait auparavant avoir obtenu son avis. Désormais, cet avis pourra être transmis au préfet dans les deux mois suivant le dépôt de la demande. Cela n'empêche pas les représentants du personnel d'insister pour être associés à la démarche, dans la mesure du possible.

L'autorisation peut être accordée pour une durée de 12 mois, contre 6 actuellement.

Est-ce que tous les salariés seront couverts ?

Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail sont susceptibles de bénéficier de l'activité partielle. Le décret ouvre le dispositif aux salariés en forfait heures ou jours, qui en étaient auparavant exclus.

Tant que le salarié détient un contrat de travail, peu importe la forme de ce contrat (CDD, CDI, temps plein, temps partiel, intérim, saisonnier, etc). Les intermittents peuvent également en bénéficier, néanmoins, il faut que leur contrat de travail, ou à défaut la convention collective dont ils relèvent, définisse les périodes d'emploi et la répartition du travail à l'intérieur de ces périodes. Des mesures spécifiques pour les intermittents sont apparemment en réflexion.

A noter : si ces travailleurs précaires peuvent potentiellement être éligibles à l'activité partielle, il est probable que l'employeur annule plutôt leur contrat (s'il n'avait pas déjà commencé) ou bien ne le renouvelle pas.

Les seuls salariés ne pouvant en bénéficier sont les salariés en grève, ce qui peut s'expliquer par le fait que leur employeur ne leur verse pas de salaire.

Quel impact sur mon salaire ?

Pas de nouveauté pour les salariés par rapport au dispositif antérieur : pour chaque heure chômée, la rémunération est fixée à 70 % du salaire brut horaire, soit environ 84 % du net. Le salaire n'est maintenu à 100 % que pour les heures travaillées ou celles pendant lesquelles les salariés sont placés en formation.

Pour les salariés au forfait jour ou heure, on ne peut pas procéder à un décompte heure par heure. Par conséquent, on prend en compte les jours de fermeture de l'établissement et les jours de réduction de l'horaire de travail pratiqué par l'établissement.

Et mes primes ? Dans le cadre de l'activité partielle, la rémunération à retenir est celle servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés.

Les primes prises en compte sont celles qui ont le caractère de salaire ou d'accessoire au salaire, par exemple : prime de panier repas ou de transport, ancienneté, heures supplémentaire, astreinte, commission pour les commerciaux...

Sont à exclure les primes n'ayant pas le caractère de salaire ou celles liées à un événement particulier, par exemple : primes exceptionnelles, 13ème mois, intéressement...

En clair, comment on calcule ? On prend la rémunération de base, on y ajoute les primes qui doivent être retenues (celles qui ont le caractère de salaire ou d'accessoire), ce qui donne le salaire mensuel. On le ramène ensuite à un taux horaire en tenant compte de la durée légale du travail (35h) ou la durée collective du travail quand elle est inférieure. C'est sur ce taux horaire que les 70 % bruts ou 84 % nets seront appliqués.

Sur le bulletin de salaire (ou éventuellement sur un document annexe), les heures chômées ayant donné lieu à une activité partielle doivent être retranscrites, tout comme les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée.

Conseil : tenez un décompte rigoureux de votre temps de travail, pour être en mesure de vérifier que votre salaire correspond bien à la réalité des heures travaillées.

Le salarié n'a aucunes démarches à effectuer : il appartient à l'employeur de verser la rémunération au salarié à la date normale de paie. Il doit ensuite adresser une demande de remboursement à l'ASP (Agence de Service et de Paiement) pour pouvoir bénéficier de l'allocation d'activité partielle.

En quoi consiste l'allocation versée à l'employeur ?

L'allocation est versée par l'ASP. Son montant serait revu à la hausse par le décret : il serait de 8,03 euros par heure minimum et de 45,67 euros maximum (soit 4,5 x le Smic horaire), dans toutes les entreprises, quel que soit l'effectif. Auparavant, une distinction était effectuée en fonction de la taille des entreprises : les entreprises de moins de 250 salariés bénéficiaient d'une allocation majorée, ce qui ne sera plus le cas en application du décret.

Pour les salariés dont la rémunération horaire est inférieure au Smic (les apprentis par exemple), l'allocation versée à l'entreprise ne pourrait être supérieure au salaire horaire du travailleur.

Par ailleurs, seules les heures chômées ouvrent droit à l'allocation. Elles correspondent à la différence entre les heures travaillées durant la période et la durée légale du travail (ou lorsqu'elle est inférieure, à la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat). Lorsque l'horaire collectif de travail est supérieur à 35 heures (ce qui donne lieu à des heures supplémentaires ou complémentaires), ces heures doivent être payées au salarié, dans la limite de 84 % du salaire net horaire. En revanche, l'employeur ne pourra prétendre bénéficier de l'aide de l'Etat pour ces heures.

L'employeur ne peut prétendre à cette aide que dans la limite de 1000 heures par an et par salarié, sauf « cas exceptionnels ».

Que se passe-t-il si mon entreprise était déjà tellement en difficulté qu'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation était ouverte ?

Les seuls cas où l'ASP verse directement l'allocation aux salariés sont les situations de procédure de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation judiciaire ou de difficultés financières de l'employeur, sur autorisation du préfet.

Cette procédure peut également être appliquée pour assurer l'indemnisation des travailleurs à domicile habituellement employés par plusieurs employeurs. C'est le cas par exemple des assistantes maternelles, qui ont plusieurs employeurs habituels (les parents de chacun des enfants dont elles s'occupent est considéré comme étant un employeur).

Et les salariés en télétravail ?

Il n'y a pas de précisions concernant les salariés en télétravail. Cela ne semble pas être incompatible avec l'activité partielle, même si cette situation peut rendre plus difficile le décompte des heures chômées et travaillées.

Puis-je reprendre un autre emploi pendant ce temps ?

Pendant la période d'activité partielle, le salarié est autorisé à reprendre une activité professionnelle.

Est-ce que cela donne des prérogatives particulières à mon employeur ?

- ***En matière de congés payés***

A plusieurs reprises, on nous a rapporté des cas dans lesquels les entreprises imposaient aux salariés de poser des jours de congés et de les écouler avant d'ouvrir le dispositif d'activité partielle. Votre employeur n'a pas le droit d'agir de la sorte. Il ne peut pas non plus imposer la prise de RTT ou de jours placés sur le compte épargne temps, sauf si l'accord collectif lui donne expressément cette prérogative.

Le gouvernement indique que l'employeur pourrait modifier les dates des congés payés lorsque les salariés les ont déjà posés, en se fondant sur l'existence de circonstances exceptionnelles comme le prévoit le Code du travail. Cette solution est surprenante, et le syndicat de l'entreprise devra veiller à ce que le déplacement des congés payés soit utilisé en dernier recours, si aucune autre solution n'est possible.

Il peut également décider de procéder à une fermeture annuelle de l'entreprise pendant la période de ralentissement de l'activité. Pour cela, il doit respecter les conditions suivantes : celles prévues par l'accord d'entreprise ou de branche, consulter le CSE et informer les salariés au moins deux mois avant le début de la période des congés.

Le salarié placé en activité partielle continue à acquérir des jours de congé.

Le projet de loi qui va être débattu cette semaine prévoit de nombreux aménagements en matière de droit du travail, qui seront précisés par ordonnance. On sait dès à présent que le gouvernement envisage de prendre des mesures permettant aux employeurs d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates de congés payés, des jours RTT ou de jours affectés sur le compte épargne temps, avec un délai de prévenance très réduit.

Nous ne savons pas pour l'instant quelles formes prendront précisément ces mesures, mais nous tenions dès à présent à vous alerter sur ces dispositions envisagées. Nous vous tiendrons informés dès que possible.

- ***Mon employeur peut-il m'imposer de continuer à travailler ?***

Oui bien sûr, seules les heures chômées permettent de bénéficier des aides liées à l'activité partielle. Il faut être vigilant au décompte des heures : votre entreprise ne doit pas prendre l'activité partielle comme une aide de l'Etat sans contrepartie et vous faire travailler dans le même temps. Exemple, dans une entreprise de consulting, il a été demandé aux salariés en forfait-jour de continuer à facturer les heures travaillées aux clients, alors même que l'entreprise prétend au dispositif d'activité partielle.

- ***Et mes mandats ?***

Les heures de délégation dépendent du mandat et non du temps de travail donc l'activité partielle n'a pas d'impact.

Quel impact sur le chômage ?

La période d'activité partielle s'analyse juridiquement en une période de suspension du contrat de travail et non comme une rupture du contrat de travail. En l'absence de rupture du contrat, il n'est donc pas possible de prétendre à une indemnisation chômage (allocation de retour à l'emploi).

Si par la suite, le salarié connaît une rupture de son contrat de travail, l'activité partielle sera prise en compte de la façon suivante :

- Pour le seuil d'ouverture des droits, qui correspond à 6 mois de travail sur 24 mois, la période d'activité partielle est prise en compte
- Pour la détermination du salaire de référence (qui permet de calculer l'allocation chômage), le demandeur d'emploi peut demander à ce que la période soit exclue, notamment parce que son salaire était moins élevé, avec pour conséquence de faire baisser le montant de son allocation.

ASSURANCE CHÔMAGE ET CORONAVIRUS

La propagation du virus COVID-19 risque d'avoir de sérieuses conséquences sur l'emploi :

- De nombreux secteurs d'activité sont à l'arrêt ;
- 2 millions de salariés en CDI pourraient être placés en activité partielle ;
- Les 4 millions de précaires pourraient voir leurs contrats annulés ou reportés ;
- Les demandeurs d'emploi en fin de droit ne pourront retrouver d'emploi
- Et les intermittents subissent des annulations de cachets en cascade.

En clair : beaucoup de personnes vont se retrouver privées d'emploi. Les plus chanceuses auront droit au chômage, d'autres au RSA et certaines... à rien. Cette situation risque de plonger des millions de personnes dans la précarité et la pauvreté.

Même si insuffisantes, la Ministre du Travail a annoncé des mesures visant à protéger les précaires et les privés d'emploi :

- D'abord, accorder la poursuite de l'indemnisation des chômeurs en fin de droit, afin d'éviter qu'ils ne tombent dans les minima sociaux. La mise en œuvre de cette mesure a été confirmée à plusieurs reprises par la Ministre même si, pour l'instant aucun décret ou projet de loi ne l'a concrétisée ce qui laisse beaucoup de questions sans réponse. Dans un premier temps, les demandeurs d'emploi en fin de droits au mois de mars bénéficieraient d'une prolongation en avril.
- Ensuite, le report de l'entrée en vigueur des mesures issues de la réforme de l'assurance chômage. Là aussi un décret paraîtra prochainement.

Pour rappel, un décret du 26 juillet dernier a bouleversé les règles applicables à l'assurance chômage, avec des conséquences désastreuses : l'ensemble de ces mesures réduirait totalement ou partiellement les droits d'un indemnisé sur deux (soit 1,3 million de personnes).

La **première série de mesures** est entrée en vigueur au 1er novembre dernier, et notamment le rehaussement du seuil d'ouverture des droits, qui est passé de 4 mois sur 28 à 6 mois sur 24. On estime que 250 000 personnes n'ouvriront pas de droits à l'assurance chômage en raison du relèvement de ce seuil.

La **deuxième série de mesures** est censée entrer en vigueur au 1er avril prochain. La ministre du travail a annoncé son report au 1er septembre prochain, pour éviter qu'au durcissement des règles d'assurance chômage, s'ajoute les conséquences négatives de la propagation du COVID-19.

A juste titre car la mesure programmée pour le 1er avril consiste en la modification des règles de calcul du salaire journalier de référence (qui permet de calculer le montant mensuel de l'allocation).

Ces nouvelles règles de calcul auraient des conséquences graves sur les plus précaires : 450 000 indemnisés verraient leur allocation baisser de 20 % en moyenne. Et plus les périodes de travail sont espacées, plus l'allocation serait amenée à baisser. Le nouveau mode de calcul diviserait l'allocation des plus précaires par 2, 3, voire 4...

Retour sur la réglementation d'assurance chômage :

Qui a droit à l'assurance chômage ?

Les personnes répondant aux conditions suivantes :

- Justifier d'une période de travail salarié de 130 jours ou 910 heures au cours des 24 derniers mois (ou 36 si le demandeur d'emploi a au moins 53 ans)
- Être à la recherche effective et permanente d'un emploi où accomplir une action de formation
- Ne pas avoir quitté volontairement la dernière activité professionnelle salariée (sauf cas de démissions légitimes et certaines ruptures de la période d'essai)

ATTENTION : le contrat de travail des salariés en activité partielle (ou chômage technique) est simplement suspendu, il n'est pas rompu. Il faut attendre une réelle rupture du contrat de travail (démission, rupture d'un commun accord, licenciement) pour pouvoir s'inscrire comme demandeur d'emploi.

Comment sont calculées les allocations ?

Le décret du 26 juillet 2019 a modifié les règles de calcul des allocations d'assurance chômage. Ces nouvelles règles, censées entrer en vigueur au 1er avril 2020, ont été reportées au 1er septembre prochain, par un décret qui paraîtra prochainement.

Par conséquent, les règles actuelles restent applicables, à savoir que l'allocation correspond à un montant entre 57 et 75 % du salaire journalier de référence.

Pendant combien de temps ?

Tout dépend des droits à chômage acquis. Cela dit, pour les personnes qui seraient en fin de droits en mars, un mois d'indemnisation supplémentaire devrait être accordé. Tous les demandeurs d'emploi en fin de droit seraient concernés, qu'il s'agisse des saisonniers, des intérimaires ou des intermittents du spectacle. Pour l'instant, il n'est question que d'un mois de report, mais peut-être que cela sera prolongé en fonction de la durée de la crise sanitaire.

Une forme de droits rechargeables serait remise en place. A savoir, si une personne n'a plus de droits à chômage, qu'elle a retravaillé mais pas assez pour rouvrir des droits (donc moins de 6 mois), elle pourrait quand même rallonger sa période d'indemnisation.

Ces mesures n'ayant pas été intégrées au décret concernant le report de l'entrée en vigueur de la réforme, il faut donc attendre la publication d'une loi ou d'un décret pour en savoir plus.

Si j'ai perdu un contrat en raison du coronavirus ?

Nombreuses sont les personnes dont le contrat de travail n'a pas été renouvelé (lorsqu'il avait déjà commencé) ou a été annulé (lorsque son exécution n'avait pas encore débuté) [voir fiche rupture du contrat]. Tout cela en raison du virus COVID-19 et de ses conséquences sur l'économie.

La CGT a demandé à ce que les contrats qui étaient déjà prévus et qui ont été annulés pour ces raisons soient tout de même indemnisés. La ministre du travail n'a pas donné suite à notre demande.

Par conséquent, actuellement, rien de spécial n'est prévu pour les personnes placées dans ce cas de figure. Les règles « normales d'assurance chômage » leurs sont appliquées, à savoir, remplir les conditions détaillées dans le 1er paragraphe.

Le cas particulier des intermittents :

Les intermittents du spectacle ont été particulièrement impactés par la propagation du virus COVID-19. Et pour cause : très rapidement, toutes les représentations ont été annulées pour des raisons de sécurité.

Plusieurs mesures sont envisagées pour les protéger :

- Ils sont éligibles au mois d'indemnisation chômage supplémentaire pour les personnes en fin de droits
- Ils bénéficieraient d'une sorte de période « blanche » courant du 15 mars à la fin du confinement pour le calcul de leur période de référence et le versement de leurs indemnités chômage
- Un fonds de 23,5 millions d'euros serait mis en place dans le but de verser des aides aux entreprises du monde de la culture

Et si je ne suis ni en activité partielle, ni indemnisé par Pôle emploi ?

Très bonne question ! Nombre de personnes vont se retrouver dans ce cas de figure. L'activité partielle touche essentiellement les salariés embauchés en CDI (pour les contrats précaires, les entreprises vont sans doute attendre la fin du contrat plutôt que de dépenser de l'argent pour assurer un certain niveau de rémunération à ces travailleurs en CDD ou en intérim).

Pour bénéficier du chômage, il faut remplir les conditions précédemment mentionnées, notamment celle de durée d'affiliation de 6 mois. Or, cette condition s'avère difficile à remplir pour un certain nombre de travailleurs et notamment les jeunes.

Lorsque l'on ne peut prétendre à aucun de ces dispositifs, on tombe dans les minima sociaux et notamment le RSA. Qui pour rappel, n'est pas ouvert aux - de 25 ans (ou alors seulement à condition d'avoir travaillé pendant 2 ans) ...

La **conséquence** ? Des groupes entiers de citoyens sont laissés pour compte : les jeunes, mais aussi les sans-papiers et les SDF.