COVID-19

FICHE PRATIQUE #6

DATE DE RÉDACTION : 30 MARS 2020
MISE À JOUR : 15 FÉVRIER 2022

Chômage partiel

De quoi parle-t-on ?
L'État a mis en place un dispositif exceptionnel de chômage partiel pour soutenir les entreprises et salariés impactés par la crise de la Covid-19. En cas de réduction ou de suspension d'activité de l'entreprise, certains salariés peuvent bénéficier du chômage partiel.

L'activité partielle permet à l'employeur d'aller en-deçà des obligations légales et conventionnelles en matière de durée du temps de travail et ainsi de se décharger en partie de son obligation de donner du travail à ses salariés ainsi que des moyens de le réaliser.

NB :

- Indemnité d'activité partielle = indemnité perçue par le salarié pendant les heures chômées.
- Allocation d'activité partielle = somme versée par l'État et l'Unédic à l'employeur pour ces heures.

Pour qui ?
Les « circonstances exceptionnelles » établies le 20 mars 2020 qui permettaient de transmettre la demande d'activité partielle 30 jours après l'avoir mise en place pour les salariés concernés ne sont plus éligibles, sauf dans le cas d'une situation de garde d'enfants ou de personnes dites vulnérables.

Depuis janvier 2022, c'est le motif « conjoncture économique » qui doit être utilisé par l'employeur qui, selon l'article R5122-2 du Code du travail, doit adresser sa demande d'autorisation d'activité partielle avant de l'appliquer.

La dérogation (délai de 30 jours autorisé) concerne alors uniquement les entreprises subissant une suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries (prévues au 3 de l'article R. 5122-1) ou une circonstance de caractère exceptionnel (prévue au 5 de l'article R. 5122-1) comme un phénomène climatique grave, une grève, une cyber-attaque.

Et afin de pouvoir justifier du motif « circonstances exceptionnelles » dans le cas d'une situation de garde d'enfants, l'employeur ne peut le faire que pour ses salariés de droit privé contraints de garder à domicile leur enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap suite à la fermeture, pour raison sanitaire, de la section, classe ou de l'établissement d'accueil, à l'exclusion de toute autre motif.

De manière dérogatoire, jusqu'au 28 février 2022, le taux d'allocation applicable au titre des heures chômées est fixé à 70 % de la rémunération horaire, dans la limite de 70% de 4,5 SMIC, avec un plancher horaire de 8,37 euros (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1er janvier 2022).

Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est maintenu à 70% de la rémunération antérieure brute du salarié avec un plancher horaire de 8,37 euros (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1er janvier 2022). Il n'y a donc pas de reste à charge pour ces employeurs.

A compter du 1er mars 2022, l'allocation d'activité partielle sera de 36% de la rémunération antérieure brute du salarié, dans la limite de 36% de 4,5 SMIC, avec un plancher horaire de 7,53 euros (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1er janvier 2022).

COVID-19

FICHE PRATIQUE #6

DATE DE RÉDACTION : 30 MARS 2020
MISE À JOUR : 15 FÉVRIER 2022

Chômage partiel

Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle sera de 60% de la rémunération antérieure brute du salarié avec un plancher horaire de 8,37 euros (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1er janvier 2022).

Comment ?
L'employeur doit adresser à la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) du département où est implanté l'établissement une demande préalable d'autorisation d'activité partielle à partir de l'applicatif dédié : https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/.

A noter :
Les salariés placés en position d'activité partielle perçoivent une indemnité à hauteur de 60% minimum de leur rémunération antérieure brute, dans la limite de 60% de 4,5 SMIC (hors secteurs protégés et entreprises recevant du public et fermées sur décision administrative qui bénéficient d'une majoration). L'employeur peut toutefois décider de majorer le taux d'indemnisation.

Les heures travaillées doivent être rémunérées normalement par l'employeur et n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation d'activité partielle.

Les salariés au forfait en heures ou en jours sur l'année, peuvent bénéficier de l'activité partielle en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas de fermeture de l'établissement.

COVID-19

FICHE PRATIQUE #6

DATE DE RÉDACTION : 30 MARS 2020
MISE À JOUR : 15 FÉVRIER 2022

Chômage partiel

Contreparties :
Depuis le 1er janvier 2021, les employeurs qui ont bénéficié de l'activité partielle, sont tenus :

- D'établir un bilan simplifié de leurs émissions de gaz à effet de serre
- De publier le résultat obtenu à chacun des indicateurs composant l'index de l'égalité professionnelle, sur le site du ministère du travail,
- De communiquer au CSE le montant, la nature et l'utilisation des aides dont elles bénéficient au titre des crédits de la mission « Plan de relance », dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Ces nouvelles obligations ne concernent que les personnes morales de droit privé employant **plus de 50 salariés** et qui ont bénéficié de l'activité partielle au titre de l'année 2021.

Délai d'instruction
Depuis le 1er octobre 2020, l'absence de décision d'autorisation du recours à l'activité partielle dans un délai de quinze jours vaut acceptation implicite de la demande.

Quand ?
Depuis le 1er janvier 2021, l'employeur doit faire sa demande dans **un délai de 6 mois** suivant la fin de la période couverte par l'autorisation d'activité partielle.

En savoir plus ?
FAQ du ministère du travail