

Paris, le 27 mars 2020

« L'intérêt du chômage partiel pour le salarié est que son contrat de travail reste en vigueur »

Dimanche 22 mars au soir, les députés ont adopté un projet de loi ordinaire sur les mesures d'urgence liées à la crise du Coronavirus-COVID19. L'assouplissement envisagé du Code du travail a été acté mercredi 25 mars avec l'adoption de 25 ordonnances lors du Conseil des ministres pour accompagner les entreprises, notamment à travers un recours temporaire au chômage partiel destiné à limiter les réductions d'effectifs. En quoi consiste-t-il ? Comment l'utiliser ? Membre fondateur d'AvoSial, Viviane Stulz, avocat spécialiste en droit social, décrypte ce mécanisme en s'appuyant sur son expertise de conseil au quotidien des dirigeants et responsables des ressources humaines dans tous les domaines du droit social.

3 QUESTIONS À...



Viviane Stulz
Avocat et membre d'AvoSial

Chômage partiel : dans quelle mesure les employeurs pourront-ils y recourir ?

La loi d'urgence sanitaire du 22 mars 2020 a permis d'assouplir l'accès au chômage partiel. Elle est assortie de nombreuses Ordonnances dont 25 ont été adoptées en Conseil des Ministres le 25 mars 2020. Le chômage partiel est assoupli par Décret de même date. Aux termes de l'Article R. 5122-1 du Code du travail, l'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants : conjoncture économique ; difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ; sinistre ou intempéries ; transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise, ou encore toute autre circonstance de caractère exceptionnel. De nombreux secteurs seront donc concernés étant données la situation actuelle.

L'entreprise doit déposer une demande de recours à l'activité partielle sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/>, en indiquant le motif du recours : au cas présent, le motif du recours sera "Toute autre circonstance de caractère exceptionnel" et cocher la case "Coronavirus"; la période prévisible de sous-activité : il est conseillé de présenter une demande couvrant la période au moins jusqu'à fin juin 2020 ; ou encore le nombre de salariés concernés.

Par exception à la règle habituelle, la demande peut être déposée postérieurement à la date souhaitée pour le démarrage de l'activité partielle.

Le Comité Social et Economique (CSE) peut n'être consulté que postérieurement au dépôt de la demande ; par la suite, une fois l'autorisation obtenue expressément ou tacitement, le CSE doit être informé de son acception. L'avis devra être adressé à l'Administration dans les 2 mois à compter de la demande de recours à l'activité partielle.

Quelles conséquences pour les salariés ?

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de respecter son obligation de fournir du travail, soit parce que l'entreprise n'a plus d'activité du fait du confinement, soit parce que les fonctions du salarié ne peuvent être exercées en télétravail, le salarié pourrait en théorie être licencié pour motif économique. L'intérêt du chômage partiel pour le salarié est que son contrat de travail reste en vigueur, son exécution est suspendue et le salarié n'a donc aucune obligation de travailler.

Pendant la durée du chômage partiel, et conformément au Décret du 25 mars, le salarié est indemnisé à hauteur de 70% du salaire brut.

Pour les salariés en forfait en jours ou en heures, le chômage partiel n'est possible que si tout ou partie de l'établissement est fermé pour une durée minimale d'une demi-journée (soit 3h30).

Le taux de 70% de la rémunération brute correspondant à environ 84% de la rémunération nette antérieure dans la mesure où le salaire perçu n'est pas soumis à cotisations et contributions sociales (ce qui pourra avoir un léger impact sur les retraites à venir faute de cotisations retraite pendant la durée du chômage partiel). Le montant perçu est bien entendu fiscalisé. Seuls les salariés payés au SMIC et/ou en formation, si les formations se poursuivent, pourront toucher 100% de leur rémunération.

C'est l'employeur qui continue de verser la rémunération aux dates normales de versement de la paye ; après acceptation du dossier de chômage partiel par l'Etat, l'employeur est remboursé 100% des sommes versées aux salariés. Le bulletin de paie remis au salarié fait mention du nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle, des taux appliqués et des sommes versées au salarié durant de la période considérée. La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul des congés payés. Elle est également prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement.

Et les salariés protégés ?

On sait qu'un salarié protégé ne peut se voir imposer aucune modification, non seulement de son contrat de travail, mais également de ses conditions de travail. En tout état de cause, la mise en chômage partiel constitue une modification du contrat de travail du fait de la modification de la rémunération. Faut-il alors pour obtenir l'accord individuel des salariés protégés leur garantir 100% de leur rémunération antérieure ? Cela paraît tout de même peu civique et injuste vis-à-vis des autres salariés qui eux n'ont pas le choix de refuser le chômage partiel.

Il faut espérer que dans les circonstances actuelles, les salariés protégés seront compréhensifs pour ne pas alourdir encore la charge des entreprises en cette période.

À propos d'AvoSial

Fondé en 2004, AvoSial est un syndicat d'avocats d'entreprises en droit social qui rassemble plus de 500 membres à travers la France.

AvoSial met au cœur de ses travaux et de ses priorités la simplification et la sécurisation du droit du travail. Le syndicat se donne pour mission de valoriser le savoir-faire de ses adhérents sur l'évolution du droit social et d'élaborer une doctrine de référence. Réunis en commissions thématiques, les adhérents d'AvoSial travaillent sur des sujets d'actualité afin d'émettre des propositions concrètes, issues de leur pratique professionnelle au service des entreprises.

Retrouvez-nous :

www.avosial.fr

[@AvoSial](https://www.linkedin.com/company/avosial)

[LinkedIn](https://www.linkedin.com/company/avosial)

Contact presse :

Jenna Guelle, Agence Droit Devant

Tel.: 06 68 02 37 69

guelle@droitdevant.fr