



# WEBINAR HOROQUARTZ

LA DEMANDE D'AUTORISATION DE CHOMAGE  
PARTIEL, LE DOSSIER DE DEMANDE ET LES ENJEUX DE  
LA DECLARATION

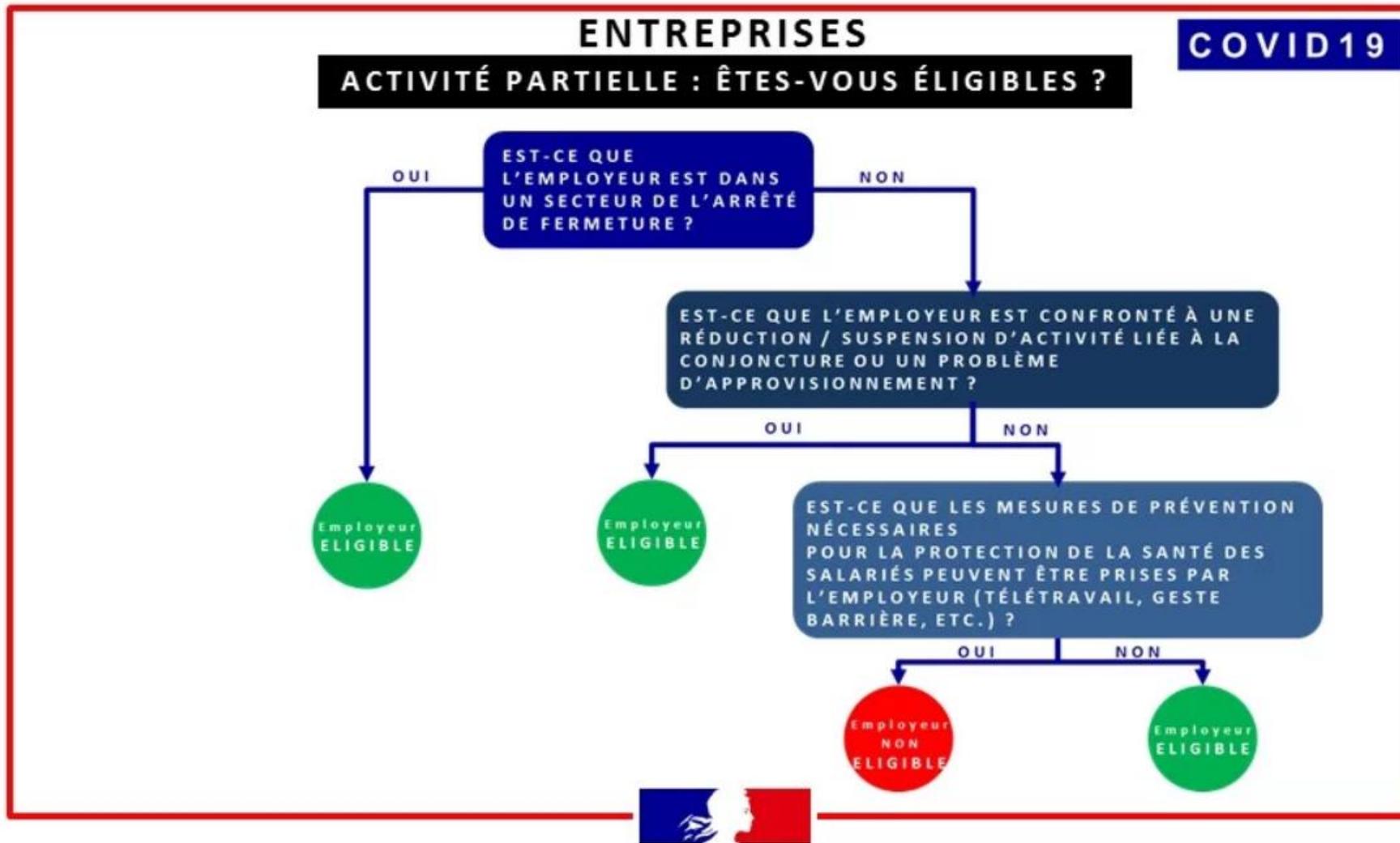
14 avril 2020

**Aurélie ROCHE & Guillaume BREDON**

# Qu'est-ce que « l'activité partielle » (AP) ?

- L'AP est par définition une **mesure collective** (par établissement / service / BU / département) :
  - Elle ne peut être une mesure d'ordre individuel
  - Elle ne dépend pas du bon vouloir des salariés
- Motivée par **l'impact de la situation sur l'activité économique** de la société:
  - Soit en raison de l'interdiction pure et simple du gouvernement (magasins, restaurants...) de poursuivre son activité
  - Soit du fait d'une baisse de commandes / CA etc... et de l'impossibilité d'organiser le travail différemment (télétravail ou maintien de l'activité au moins partiellement en respectant les mesures de sécurité (gestes barrière))
- Même si aucune mesure préalable (prise de CP/RTT etc..) est légalement obligatoire, il est fortement recommandé de mettre en œuvre ces dispositifs préalablement à la mise en AP des collaborateurs.
  - Dans la demande d'AP, l'Etat demande préciser **les mesures prises pour diminuer le recours à l'AP** et cite à titre d'exemples la pose de CP, de RTT etc....
  - Ce point est vérifié à l'occasion de l'examen de la demande par les Unions départementales.

# Qu'est-ce que « l'activité partielle » (AP) ?



# Les points de vigilance sur le régime d'Activité Partielle

Attention aux établissements soumis à des **accords de modulation du temps de travail** :

Certains accords prévoient que le recours à l'AP n'est possible que si une programmation de l'horaire à X semaines basses ne permet pas d'assumer la baisse d'activité.

Le respect de ces accords pourrait être vérifié :

- par les salariés / syndicats
- mais également par l'inspection du travail ou l'Urssaf lors des contrôles a posteriori qui ne manqueront pas d'être faits.

# La demande d'autorisation d'Activité Partielle

## Les délais pour solliciter la prise en charge des heures chômées au titre de l'Activité Partielle

En principe, l'employeur doit faire une demande **préalable** d'autorisation d'AP.

! Dans la situation exceptionnelle de l'épidémie COVID19 :

- L'employeur **peut** adresser sa demande, par tout moyen donnant date certaine à sa réception, **dans les 30 jours** à compter du placement des salariés en activité partielle.
- Compte tenu du volume de demandes, les demandes d'autorisation d'AP pour le mois de mars pourront être présentées **jusqu'au 30 avril 2020**, sans que le délai de 30 jours soit opposable.

La demande est nécessairement dématérialisée sur le site : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

# La demande d'autorisation d'Activité Partielle

## Les étapes de la création du compte sur le site gouvernemental :

La création d'un compte requiert le numéro SIRET de l'établissement concerné.

L'entreprise recevra 3 mails de « no-reply@asp-public.fr » :

- Son identifiant
- Son mot de passe
- Son habilitation

En cas de difficultés pour finaliser la demande d'AP sur l'extranet ASP du ministère dans ces délais, possibilité d'adresser un **courrier / mail RAR à la DIRECCTE** pour sécuriser la demande précisant :

- L'explication de la raison pour laquelle vous êtes contraints de passer par ce mail pour formuler notre demande (problèmes techniques, non réception des codes malgré nos relances etc.),
- La reprise de l'ensemble des éléments qui doivent être, en théorie, saisis dans l'extranet,
- L'accusé d'envoi en RAR (si un envoi en RAR est réalisé).

# La demande d'autorisation d'Activité Partielle

**Durée maximale du régime d'AP** : 12 mois

Attention : en pratique, la position sur ce sujet varie en fonction des Direccte

**Nombre maximal d'heures indemnisables** : 1607 heures /an

L'entreprise peut recourir à l'AP sous la forme d'une :

- Réduction des horaires de travail
- Fermeture d'un ou plusieurs services / établissements ou de toute l'entreprise

Le choix entre ces deux forme et l'ampleur de la réduction du travail doivent pouvoir être justifiés.

## **Collaborateurs éligibles**

- Tous les salariés (pour les salariés en forfaits jours et cadres dirigeants : ordonnance à intervenir)
- Que les salariés : stagiaires ne sont pas éligibles
- Les intérimaires peuvent être mis au chômage partiel par les Entreprises de travail temporaire

# La demande d'autorisation d'Activité Partielle

## Nécessité de consulter le CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés

- En principe, l'avis du CSE sur le projet de recours à l'activité partielle est **préalable** à sa mise en place et l'employeur doit fournir le PV du CE de consultation au moment où il établit sa demande préalable d'autorisation d'activité partielle.
- Dans la situation exceptionnelle de l'épidémie COVID19, cet avis peut être recueilli **postérieurement** à la demande mentionnée au premier alinéa, et transmis dans un délai d'au plus deux mois à compter de cette demande.
- Possibilité d'organiser la consultation du CSE en **visioconférence**, mais aussi par **conférence téléphonique** (et à défaut de visio ou audio conférence : par **messagerie instantanée**).

Cf. ordonnance n°2020-389 du 1<sup>er</sup> avril 2020

# La décision de l'administration

## Une fois la demande d'AP déposée, l'Administration dispose d'un délai de 48h pour valider implicitement / explicitement ou refuser explicitement

- En pratique : les UD peuvent suspendre le délai d'examen le temps d'obtenir des précisions / corrections de la Société
- Le refus doit être motivé
- En cas de refus ou de demandes de précisions :
  - Possibilité de prendre contact avec l'UD pour obtenir des précisions afin de corriger le tir et déposer une nouvelle demande
  - Démarche préférable aux recours hiérarchique ou judiciaire devant le TA compte tenu des délais en jeu

# L'articulation entre les temps de travail, les jours d'absence et l'Activité Partielle

## Effets de l'AP sur le contrat de travail :

- Le contrat de travail est suspendu
- L'AP s'impose au salarié y compris au salarié à temps partiel et **au salarié protégé**
- Aucun impact sur le préavis ni sur le point de départ, ni sur le montant perçu au titre de l'indemnité de préavis
- Aucun impact sur le montant de l'indemnité de licenciement : pour le calcul de l'indemnité de licenciement, le salaire de référence (des 3 ou 12 derniers mois) est le salaire habituel correspondant aux mois d'activité normale, c'est-à-dire avant la date à partir de laquelle le salarié a été placé en activité partielle

Le chômage partiel est assimilé à une forme d'organisation du travail des salariés.

Conséquences : **l'AP ne se « superpose » pas** avec :

- Le travail, y compris le télétravail
- Les jours de congés
- Les périodes d'arrêt maladie

# L'articulation entre les temps de travail, les jours d'absence et l'Activité Partielle

## Activité partielle sous forme de réduction des horaires de travail

Réduction des  
horaires de  
travail



Travail exécuté :

- En **télétravail** dès que c'est possible
- Sur le **lieu de travail** (y compris sites de clients / chantiers etc) en respectant les gestes barrière et la distanciation sociale

L'entreprise paie normalement les heures de travail et verse des allocations de chômage partiel pour les heures non travaillées.

## Activité partielle sous forme de cessation totale du travail

Cessation totale  
du travail



**Aucun travail** ne peut être exécuté.

Il est néanmoins possible, en cas de changement de circonstances (ex: une commande imprévue) de demander à ses salariés de reprendre temporairement le travail.

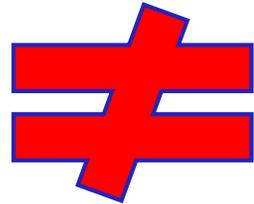
# L'articulation entre les temps de travail, les jours d'absence et l'Activité Partielle

Quelle que soit la forme d'Activité partielle mise en œuvre :

Réduction des  
horaires de  
travail

ou

Cessation  
totale du  
travail



Pendant le chômage partiel, les salariés peuvent bénéficier sans restriction :

- De **jours de congés**, même s'ils sont décidés alors que le chômage partiel a déjà commencé. Les congés sont rémunérés via l'indemnité de congé calculée normalement,
- Des jours de repos (RTT ou jours de repos des forfaits jours),
- D'un **arrêt de travail** en cas de **maladie non liée au Covid-19**, indemnisé via les IJSS et le complément employeur,

# L'articulation entre les temps de travail, les jours d'absence et l'Activité Partielle

## Les arrêts de travail pendant l'AP

Réduction des  
horaires de  
travail



Les salariés peuvent se voir prescrire un arrêt de travail pour

- **Maladie non liée** au Covid-19,
- **Garde d'enfants** (déclaration par l'employeur sur <https://declare.ameli.fr/employeur/declaration>),
- **Protection** du salarié dont l'état de santé le rend plus vulnérable au virus (prescrit par son médecin)

Cessation totale  
du travail



Les arrêts de travail pour **garde d'enfants ou protection** du salarié doivent **cesser**.

Si l'arrêt de travail est en cours au moment du déclenchement de l'AP, l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt pour placer le salarié en AP. Aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé.

# Pose de Congés payés / RTT / jours de CET

L'ordonnance du 25 mars 2020 prévoit :

- La possibilité de négocier **un accord collectif** autorisant l'employeur à :
    - imposer la prise de 6 jours de CP **acquis** (y compris avant l'ouverture de la période de prise) sous réserve du délai de prévenance d'un jour franc d'ici au 31/12/2020
    - modifier les dates de prise des CP
  - **Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées au Covid-19**, la possibilité pour l'employeur d'imposer **unilatéralement**:
    - La prise de JRTT acquis par le salarié / jours de repos des forfaits jours d'ici au 31/12/2020
    - La modification des dates de JRTT/jours de repos qui auraient d'ores et déjà été déterminées
  - **Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées au Covid-19**, la possibilité d'imposer unilatéralement:
    - L'utilisation des droits affectés sur le CET d'ici au 31/12/2020
  - Nombre maximum de jours (RTT, jours de repos, CET) pouvant être imposé : **10 jours**
- Les autres compteurs de temps (heures de récupération, repos compensateurs non affectés au CET) ne sont pas concernés.

# Comment anticiper les contrôles ?

Pour pouvoir bénéficier du financement de l'Etat, l'entreprise doit chaque mois adresser le décompte des heures travaillées / chômées par salarié et par semaine pour lesquelles il souhaite un financement de l'Etat.

Pour les salariés dont le temps est décompté en heures : heures travaillées dans la semaine/planning

Pour les salariés en forfait jours : heures chômées

Les contrôles a posteriori porteront donc :

- Sur la réalité de l'absence de travail pendant les heures supposées chômées. Attention aux mails professionnels échangés par les salariés
- Sur la compatibilité des plannings théoriques avec les accords de temps de travail applicables

**Précautions à prendre** : conserver / instaurer des moyens de contrôle des temps réellement chômés / travaillés