



Flash Info LDAJ Covid-19

Fédération CGT Santé Action Sociale

Covid-19 : Les conditions de mise en oeuvre du chômage partiel dans le secteur privé

À la suite de la promulgation la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, **le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 précise les règles de mise en place de l'activité partielle dans le secteur privé.**

En raison de la multiplication des demandes de chômage technique depuis le confinement, le Gouvernement a élargi les contrôles d'octroi.

Ainsi, l'employeur devra apporter des justifications sérieuses à la Direccte sur la cessation de l'activité, qu'elle soit partielle ou totale. Les élus seront nécessairement informés de ces justifications puisque l'employeur doit recueillir l'avis du CSE, à défaut la demande est rejetée par l'inspection du travail.

Quels sont les changements apportés ?

1°/ Le décret assouplit la procédure de dépôt des demandes d'activité partielle :

- Délai de 2 mois pour consulter le CSE et transmettre son avis à l'administration lorsque la demande est justifiée par le motif de circonstances exceptionnelles (sinistre, intempérie ou COVID) (art. R. 5122-2 nouveau du CT) **manifestement dans toutes les entreprises dotées d'un CSE (même moins de 50 salariés).**
- Délai de 30 jours pour former la demande dématérialisée d'activité partielle à compter du placement effectif des salariés en activité partielle lorsque la demande est justifiée par le motif de circonstances exceptionnelles (sinistre, intempérie ou COVID), par tout moyen donnant date certaine à sa réception (art. R. 5122-3 nouveau du CT)
- Une autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois (contre 6 précédemment) (art. R 5122-9 nouveau du CT)
- Le délai d'acceptation express ou tacite des demandes d'autorisation préalable est ramenée de 15 à 2 jours (48h), et ce, jusqu'au 31 décembre 2020. **Le silence de l'administration passé 48 h vaut acceptation.**



2°/ La demande en revanche doit être circonstanciée et doit comporter :

- Le motif de recours = circonstances exceptionnelles + coronavirus [contrairement à ce que pouvait laisser penser la position de certaines DIRECCTE la semaine dernière, il convient de motiver la demande sur le motif Circonstances exceptionnelles Coronavirus].
- Les circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de la demande ;

Il convient de motiver sérieusement la demande selon notamment le schéma d'éligibilité puisque des contrôles a posteriori ne sont pas exclus. [art. R. 5122-4 du CT).

RAPPEL DES CAS : Si l'employeur est concerné par les arrêtés prévoyant une fermeture de la structure ou s'il est confronté à une baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement ou s'il lui est impossible de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble des salariés.

- la période prévisible de sous-emploi, qui peut s'étendre jusqu'au 30 juin 2020 dès la première demande ;
- le nombre de salariés concernés ;
- le nombre d'heures chômées prévisionnelles.

3° / Le décret aligne les modalités de calcul de l'allocation versée par l'Etat aux employeurs sur celles applicables pour l'indemnité dues aux salariés (0 reste à charge pour les rémunérations inférieures à 4,5 SMIC soit 6.927,39 EUR brut) ;

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est égal pour chaque salarié concerné à 70 % de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le SMIC (art. D5122-13 nouveau du CT).

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros.

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'allocation ne peut être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur.

4°/ Admission des forfaits en heures ou en jours sur l'année même en l'absence de fermeture de l'établissement (suppression de l'alinéa 2 de l'article R. 5122-8 du CT).

5°/ Le bulletin de paie ou un document comporte en cas d'activité partielle (art. R. 3243-1 nouveau du CT) :

- Le nombre d'heures indemnisées ;
- Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité (R. 5122-18 du CT) ;

indemnité horaire versée par l'employeur correspondant à 70 % de la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés [technique maintien de salaire] ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail ; portée pendant les actions formation à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

- Les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.



L'employeur adresse sa demande d'indemnisation sur le site activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/

Cette demande renseigne, pour chaque salarié, les heures hebdomadaires réellement travaillées (ou assimilées, telles que les congés, les arrêts maladie pour motif de coronavirus, etc.) et les heures hebdomadaires réellement chômées.

L'allocation est versée à l'entreprise par l'Agence de service et de paiement (ASP), dans un délai moyen de 12 jours.

Un cadre juridique évolutif

Pour rappel, il est important de préciser que le cadre législatif et réglementaire évoluant presque tous les jours, **le secteur LDAJ assure une veille juridique spécifique sur la situation sanitaire du Covid-19** et tous les textes publiés en vigueur sont disponibles sur le site fédéral dans cet article :

<http://www.sante.cgt.fr/Special-Covid-19-Veille-et-informations-juridiques-Questions-Reponses>

D'autres articles sur le Covid-19 sont disponibles dans la rubrique « Actualités Juridiques » sur le site fédéral : <http://www.sante.cgt.fr/Actualites-Juridiques>

Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale