

COMPTE-RENDU DE LA WEBCONFÉRENCE
du 17 avril 2020
ET QUESTIONS / RÉPONSES
(mise à jour 29/04/2020)



Intervenant

Frédéric Agathe

Chef du service Anticipation Accompagnement des Mutations Economiques
de la **DIRECCTE d'Ile-de-France, Unité Départementale de Seine-et-Marne**

1. Définition de l'activité partielle

Le chômage technique concerne une entreprise qui doit réduire son activité, voire l'arrêter, pour l'un des motifs mentionnés à l'article R 5122-1 du Code du Travail :

- La transformation, restructuration de l'entreprise ;
- La conjoncture économique ;
- Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie ;
- Un sinistre ou des intempéries "à caractère exceptionnel" ;
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

En principe, toute entreprise qui est contrainte de diminuer ou d'arrêter son activité, dans le contexte de la crise actuelle, peut donc faire une demande. Le contrat de travail du salarié est suspendu. Dès lors, il perçoit une indemnité au titre des heures chômées. Elle est versée par l'employeur, et par lui seul. L'employeur reçoit dans un second temps une allocation de l'Etat dans la limite de :

- (maximum) 1 607 heures par an et par salarié quelle que soit la branche professionnelle et 151,67 heures par mois et par salarié

La nature de votre contrat (CDI, CDD ou intérim) n'a pas d'incidence. Il n'y a pas de condition d'ancienneté, ni de conditions liées au type de contrat de travail (CDD, apprentis, CDI, etc.), ni de conditions liées au temps de travail du salarié (temps partiel, temps plein) pour être éligible à l'activité partielle.

- ***CDD et chômage partiel : Bonjour, j'accompagne une jeune femme en CDD qui va se trouver en situation de chômage partiel... Quelles sont les démarches à effectuer sachant qu'elle n'a pas plus d'information de la part de son employeur ?***

Elle doit demander à son employeur (ou le/la RH) par mail ou courrier son statut.

L'employeur est tenu d'informer sur son statut en tant que salarié

- ***Combien de temps peut durer la période d'activité partielle ?***

Un an, il est conseillé de faire la demande sur 6 mois pour ne pas avoir à faire des avenants si toutefois il avait été noté à l'origine sur un seul mois.

- ***Est-il possible d'avoir une double activité en étant au chômage partiel en cas de chômage partiel, peut-on signer un contrat dans une autre entreprise qui a besoin de main d'œuvre ?***

Oui, mais il a un devoir de loyauté vis-à-vis de l'employeur et donc le salarié ne doit pas travailler pour un concurrent et doit se rendre disponible en cas de reprise d'activité (ne pas oublier que le contrat de travail n'est que suspendu)

- ***Avoir une double activité en étant au chômage partiel en cas de chômage partiel, peut-on signer un contrat dans une autre entreprise qui a besoin de main d'œuvre ?***

Dans le contexte actuel sans précédent, les salariés inoccupés qui le souhaitent, peuvent être transférés provisoirement dans une entreprise confrontée à un manque de personnel. Il s'agit d'une « mise à disposition » temporaire qui suppose l'accord du salarié et des deux entreprises. Dans le cadre de cette « mise à disposition » temporaire, le salarié conserve son contrat de travail et 100% de son salaire habituel, versé par son employeur d'origine. L'entreprise qui l'accueille temporairement rembourse ce salaire à l'entreprise d'origine.

2. Qui doit faire la demande d'activité partielle et comment ?

Les démarches doivent être réalisées par l'employeur sur le site dédié :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/accueil>.

C'est l'Agence des Service de Paiement (ASP) qui a en charge la réalisation technique de cette demande.

Aussi en cas de problèmes technique seuls les services de l'ASP sont en capacité d'apporter une solution.

Les employeurs peuvent être prendre contact par téléphone au **0811.722.111** ou **0800.705.800** ou par mail à l'adresse contact-ap@asp-public.fr

- ***Est-ce qu'un salarié peut demander le chômage partiel ?***

Non uniquement l'employeur (ou son représentant)

- ***Est-ce qu'un salarié peut refuser la mise au chômage partiel ?***

Oui, le salarié a la capacité de refuser d'être placé en activité partielle. En revanche et à jurisprudence constante, la Chambre sociale de la Cour de cassation estime que le placement en activité partielle ne constitue pas une modification substantielle du contrat de travail. Ainsi, un salarié qui refuserait son placement en activité partielle s'expose à un licenciement pour faute grave (Cass. soc., 18 juin 1996, n° 94-44.654, Cass. soc., 2 févr. 1999, n° 96-42.831, n° 617 P).

- ***Le télétravail et le chômage partiel au chômage partiel, est-ce que l'employeur peut demander aux salariés de télétravailler et Comment articuler télétravail et chômage partiel***

Oui l'employeur peut le demander. Toutefois, quand il fait la demande d'indemnisation il doit bien distinguer les heures télé travaillées et les heures chômées.

- ***Une entreprise multi-établissements pourrait-elle faire ses demandes en une seule fois ?***

Oui : l'application informatique permettant le dépôt des demandes sera paramétrée dans le courant du mois d'avril 2020 pour permettre le téléchargement de l'ensemble des données requises en une seule fois par un utilisateur. Pour encore quelques jours, les données devront être importées établissement par établissement. A noter qu'un même utilisateur peut d'ores et déjà télécharger les données pour plusieurs établissements, dans la limite de 200 SIRET par compte et 1000 lignes par fichiers.

- ***Un employeur peut-il me mettre au chômage partiel et me forcer à travailler ?***

Travail illégal. Un employeur reconnu coupable de telles pratiques devra rembourser les sommes perçues par l'Etat. Il sera également "interdit de bénéficier pendant une durée maximale de 5 ans d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle", a-t-on précisé.

3. Les catégories concernées

En cette période de crise sanitaire, le dispositif d'activité partielle a été étendu à de nouvelles catégories de salariés par le gouvernement.

- Apprenti
- Salariés en forfait jours

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

WEBCONFÉRENCE : Covid-19 - Le dispositif de chômage partiel
Compte-rendu du 17/04/2020

- Cadres en forfait jours : oui
- Intérim
- Travailleurs saisonniers

Les stations de ski ont dû fermer en cette période de confinement et de crise sanitaire. Ils peuvent bénéficier du chômage partiel jusqu'au 15 avril 2020 (au-delà de cette date c'est l'Assurance chômage, l'inscription à Pôle emploi et percevoir l'allocation de retour à l'emploi au titre du/des contrats perdus).

- Entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat (RECME) ;
- Entreprises électriques et gazières, employé dans les conditions du droit privé" : (l'Urssaf précise toutefois que l'entreprise en question doit respecter "les obligations de déclaration et de versement des contributions et cotisations sociales françaises".
- Assistantes maternelles, employés à domicile...

Depuis le 30 mars, un dispositif équivalent au chômage partiel a été mis en œuvre. Dans le détail, il permet 80% du salaire soit versé. C'est le particulier employeur qui doit faire l'avance. Il doit déclarer les heures que réalisées ainsi que celles qui étaient prévues mais non réalisées, avec la rémunération correspondante. Il doit ensuite verser les 80% du montant net des heures non effectuées. L'Etat doit lui rembourser cette somme dans un délai de 15 jours

- **Un Président de SASU rémunéré (qui cotise) peut-il bénéficier du chômage partiel ?**

Le président non associé de la SASU peut cumuler son mandat social avec un contrat de travail à condition d'exercer des fonctions techniques effectives et d'être placé dans un état de subordination à l'égard de la société. En revanche, un tel cumul ne paraît pas possible pour le président associé unique. Lorsqu'il s'agit d'une personne physique, sa rémunération est imposée dans la catégorie des traitements et salaires. Le président de la SASU, personne physique, relève, depuis la loi no 2001-1246 du 21 décembre 2001, du régime de sécurité sociale qu'il soit associé unique ou pas (CSS, art. L. 311-3, 23o, modifié par L. no 2001-1246, 21 déc. 2001) et par là même du régime de retraite des salariés. Dans le cas où l'associé unique confie la présidence à un tiers, cette dernière relève du régime général de la sécurité sociale, dès lors qu'il exerce ses fonctions dans un état de subordination. La question est celle des mandataires sociaux qui n'est pas encore tranchée.

Seul le sort des cadres dirigeants a été tranché : Les cadres dirigeants relevant de l'article L 3111-2 du code du travail peuvent désormais être mis en activité partielle mais uniquement en cas de fermeture temporaire de leur établissement. En d'autres termes, il reste impossible de mobiliser le dispositif, les concernant, lorsque l'activité partielle n'est mobilisée que pour faire face à une réduction d'activité

- **Est-ce qu'un stagiaire rémunéré sur la base d'une convention de stage peut bénéficier du chômage partiel ?**

Selon les termes de la fiche 2 (2.3) de l'instruction technique du 12/06/13 : « Tout salarié possédant un contrat de travail de droit français est susceptible de bénéficier de l'activité partielle ». Le stagiaire n'étant pas un salarié, et sous réserve des mesures particulières qui pourraient prises dans le cadre de la lutte sur le coronavirus, il n'est donc pas éligible à l'AP.

Un stagiaire dans une entreprise n'a pas de contrat de travail mais il signe une convention de stage et il conserve son statut d'étudiant. Par contre le stagiaire, même s'il n'est pas salarié, perçoit une gratification et non un salaire si la durée de stage au sein de l'entreprise d'accueil est supérieure à deux mois consécutifs ou non, au cours d'une même année scolaire ou universitaire.

WEBCONFÉRENCE : Covid-19 - Le dispositif de chômage partiel
Compte-rendu du 17/04/2020

La convention de stage est un contrat de droit privé qui obéit à des règles particulières prévues par le code de l'éducation. L'article D. 124-4 du code de l'éducation dispose que les modalités de suspension et résiliation de la convention sont une mention obligatoire de la convention.

4. Validation d'une demande d'autorisation

C'est l'Unité départementale de la DIRECCTE dont relève géographiquement son établissement qui ensuite la charge d'instruction de la demande d'autorisation et sa validation. Vous pouvez contacter l'UD par mail idf-ut77.activite-partielle@direccte.gouv.fr n° 01 64 41 28 57

Pour gérer l'afflux constant, le délai pour déposer une demande de chômage partiel pour le mois de mars est prolongé jusqu'au 30 avril.

La consultation du CSE n'est plus nécessaire pour déposer une demande. Il doit toutefois être consulté a posteriori. Son avis doit être transmis à l'administration dans les deux mois.

Les demandes sont validées sous 48 heures.

5. Demande d'indemnisation

Chaque fin de mois vous devez transmettre votre demande d'indemnisation sur la plateforme avec votre code (fourni par l'unité départementale de la DIRECCTE)

La demande d'indemnisation est instruite par la Direccte

Le délai de traitement de la DI est de 48h max et le délai de paiement est ensuite de 7 à 10 jours (20 auparavant).

- ***Au vu de la conjoncture, je pense ré ouvrir progressivement le garage de réparation automobile que je dirige début Mai. Ne sachant pas les rentrées d'argent que l'on va avoir, comment cela se passe pour mon salarié s'il reprend l'activité mais pas à temps complet ? Comment cela se passe pour la déclaration et est-ce possible ?***
Vous pouvez reprendre l'activité mais de manière partielle et donc distinguer les heures travaillées des heures chômées.
- ***Ma première demande (DAP) sera postérieure à la mise en chômage technique des profs de Judo, est ce bloquant ? Pour couvrir la période, il faudra plusieurs DAP car on n'a pas de date pour l'autorisation de reprendre notre sport, est ce que j'ai bien compris ?***
Non bloquant, vous devez faire votre demande d'autorisation en prenant un délai assez large pour ne pas avoir à refaire un avenant (par exemple vous faites une demande pour 6 mois même si vous pensez que votre activité reprendre dans 2 mois) vous ferez ensuite des demandes d'indemnisation en fonction des besoins.
- ***Nous avons un accord pour l'activité partiel jusqu'au 30/04 (date choisie le 21/03 mars). Nos clients sont des restaurants, nous pensons que notre activité redémarrera partiellement en septembre. Devons-nous refaire une demande jusqu'à cette date ? Nous pensons que nous allons perdre 30% de nos clients, que ferons-nous des salariés qui n'auront plus de travail, nous estimons à 2 salariés ?***
Oui vous devez faire un avenant sur la plateforme.

6. Calcul de l'indemnité

WEBCONFÉRENCE : Covid-19 - Le dispositif de chômage partiel
Compte-rendu du 17/04/2020

L'allocation couvre 70 % de la rémunération brute du salarié (84% de la rémunération nette) basée sur la durée légale de 35 heures. (Si un contrat de travail prévoit une base de 39 heures ou que le salarié est en forfait jours par exemple, il constatera sur sa fiche de paie que l'indemnité est calculée sur une base de 35 heures).

Cette allocation est au moins égale au Smic (8,03 € sauf cas particuliers) dans la limite de 4,5 Smic. Elle ne peut pas être supérieure à l'indemnité versée par l'employeur au salarié.

Seules certaines catégories de salariés vont percevoir la totalité de leur rémunération habituelle au chômage partiel : les salariés au Smic (CDD ou CDI), les salariés au Smic à temps partiel et les salariés en formation.

Les salariés qui ne sont pas dans l'un des cas de figure mentionnés précédemment, voient leur revenu vont diminuer. Une personne touchant un salaire net de 2 000 euros par mois percevra donc a priori 1 680 euros durant cette période, soit 320 euros de moins.

- **Ma comptable a pu ouvrir le chômage partiel pour mon unique employé. Cela a été accordé jusqu'au 2 mai 2020. Au jour d'aujourd'hui, on m'annonce que l'on sera réglé des avances de salaire que sous 1 mois. Est-ce normal ?**

Pas de réponse, la question doit être posée à l'inspection du travail

7. La formation

- **Qui va bénéficier de la prise en charge de la formation en chômage partiel ?**

Le FNE-Formation a pour objet la mise en œuvre d'actions de formation, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et technologiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois. Dans le cadre de la crise du Covid-19, le dispositif FNE-Formation est renforcé de manière temporaire afin de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle par la prise en charge des coûts pédagogiques.

En Ile de France, les entreprises sont invitées à s'adresser à leur Opérateur de Compétences (OPCO, ex OPCA). L'Etat prendra en charge 100% des coûts.

Ces formations devront évidemment être compatibles avec le respect des règles de confinement. Attention, les jeunes en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation sont exclus du dispositif, a indiqué le ministère à l'AFP.

Dès lors que votre demande est inférieure à 1500€ TTC par salarié placé en activité partielle, vous avez notre accord de principe pour engager les actions éligibles, sous réserve in fine de la signature de la convention avec votre OPCO.

Le cas échéant, une instruction plus approfondie sera menée par votre OPCO en lien avec nos services et nous reviendrons vers vous dans les meilleurs délais.

Je vous invite donc à vous rapprocher de votre Opérateur de Compétences.

Vous trouverez toutes les précisions utiles sur le [site de la Direccte IDF](#) et en contactant votre OPCO:

- AFDAS conseil.entreprises.idf@afdas.com
- AKTO formationActivitePartielleIDF@akto.fr
- ATLAS conseil-idf@opco-atlas.fr ; nriver@opco-atlas.fr
- CONSTRUCTYS covid19.idf@constructys.fr
- OCAPAT idf@ocapiat.fr
- OPCO2I ile-de-france@opco2i.fr
- OPCOMMERCE activitepartielle@lopcommerce.com
- OPCOMOBILITES fne-idf@opcomobilites.fr

WEBCONFÉRENCE : Covid-19 - Le dispositif de chômage partiel
Compte-rendu du 17/04/2020

- OPCO COHESION SOCIALE FNE-formation.IDF@unifformation.fr
- OPCO ENTREPRISES DE PROXIMITE activite-partielle@opcoep.fr
- OPCO SANTE idf@opco-sante.fr ; fernanda.casula@opco-sante.fr

Vous identifierez votre OPCO à l'aide de votre IDCC, identifiant de convention collective, sur *le site du [Ministère du Travail](#)*.

8. Déclaration frauduleuse

Pour rappel, une fausse déclaration est passible de 2 ans de prison et de 30 000 euros d'amende. L'entreprise fraudeuse devra rembourser les sommes accordées par l'Etat.

Attention, votre employeur n'est pas à l'abri de se voir refuser une demande d'activité partielle.

Une équipe d'une cinquantaine d'agents de la Direccte, de l'URSSAF et de la DGFIP sera mise en place dans quelques mois pour le contrôle des demandes d'activité partielle.

9. Chiffres

732 000 entreprises recourent à l'heure actuelle au dispositif d'activité partielle

Au 15 avril 2020 8,7 millions de salariés sont au chômage partiel en France

Chômage partiel allait coûter 24 milliards d'euros, contre les 8,5 milliards provisionnés dans un premier temps

Pour la période chômée

826 626 Demandes d'autorisation signée (du 1^{er} mars au 11 avril)

92 907 477 €

26 224 473 856 heures chômées

10. Quelques situations particulières / Questions

• Droit à la retraite : Est-ce que l'activité partielle ouvre des droits à la retraite ?

Non car pas de cotisation sociale sur l'indemnité. Le projet de loi instituant un système universel de retraite prévoit que les périodes d'activité partielle ouvrent des droits à la retraite. ... C'est en tout cas en ce sens que vont l'étude d'impact et le projet de loi organique. Si un salarié touche 70 % de son salaire brut, cela se fera sur cette base.

• Vous êtes en arrêt maladie pour garde d'enfants

Vous ne pouvez pas bénéficier de l'indemnisation exceptionnelle de chômage partiel. L'employeur doit néanmoins déclarer les heures effectuées avant la mise en arrêt et verser la rémunération correspondante.

• Les plateformes de jobbing

Concernant les particuliers qui passent par des "plateformes de jobbing", qui proposent des petits boulots sur Internet, ils devront faire leur déclaration comme d'habitude sur leur plateforme puis remplir le formulaire complémentaire sur la plateforme du Cesu ou de Pajemploi pour les heures non travaillées.

- **Quel dispositif pour les indépendants et auto-entrepreneurs ?**

Indemnisation forfaitaire de 1 500 euros, report du paiement des charges sociales et fiscales, loyers et factures de gaz, d'électricité et d'eau suspendus.

- **Que deviennent les droits à congés payés au chômage technique ?**

Un accord d'entreprise ou de branche sera finalement nécessaire pour permettre à un employeur d'imposer une semaine de congés payés à un salarié durant la période de confinement. Sous réserve d'un accord, le dispositif permettra donc de déroger au délai d'un mois fixé par le Code du travail pour autoriser les entreprises à modifier les dates de congés payés.

Le texte de loi laisse la possibilité aux entreprises, de manière unilatérale, d'imposer ou de modifier les dates de RTT ou de jours du compte-épargne temps, en dérogeant au délai.

- **Le compteur des RTT et Concernant l'acquisition des RTT et des CA**

La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés » (C. trav. art. R. 5122-11, al. 2). Dès lors, pendant la période pendant laquelle les salariés sont soumis au dispositif de l'activité partielle, qu'elle consiste en une fermeture totale de l'entreprise et de l'établissement, ou en une réduction de l'horaire travaillé, les salariés continuent à acquérir des congés payés selon les modalités habituelles.

En revanche, aucune disposition légale ou réglementaire ne précise le sort de l'acquisition des JRTT (jours de rédaction du temps de travail) au cours de la période pendant laquelle les salariés sont placés en activité partielle. Dans le silence de la loi, pour tous les autres compteurs, et donc celui des JRTT, l'activité partielle, sauf disposition conventionnelle, usage ou engagement unilatéral contraire, est une suspension du contrat de travail et non une période de travail effectif. Pour ce qui concerne les JRTT, les modalités d'acquisition sont susceptibles d'être déterminées par accord collectif selon deux modalités distinctes. D'une part, dans une logique d'acquisition, les JRTT s'acquerraient par l'accomplissement d'une durée de travail au-delà de 35 heures par semaine. D'autre part, dans une logique forfaitaire, le nombre de JRTT est déterminé forfaitairement sur l'année. Selon l'administration, lorsque l'acquisition des JRTT est mise en place via une logique d'acquisition, le salarié ne dépassant pas 35 heures de travail sur la semaine du fait d'une absence non assimilée à du temps de travail effectif, n'acquerra pas de JRTT sur cette semaine (Circ. DGEFP/DRT n° 2000-07 du 6 décembre 2000). Ainsi, la période d'absence due à l'activité partielle n'étant pas assimilée à du travail effectif, les salariés ne pourront pas acquérir de JRTT au cours de cette période. Au contraire, lorsque les JRTT sont acquis selon une logique forfaitaire, ceux-ci sont déterminés à l'avance pour l'ensemble de l'année de sorte qu'une absence non assimilée à du temps de travail effectif au cours de l'année n'emportera aucune conséquence sur l'acquisition des JRTT. Dès lors, la période d'activité partielle sera sans incidence sur l'acquisition des JRTT selon la logique forfaitaire. (cf. LSQ du 9 avril 20)

- **L'intéressement étant calculé sur le temps de présence des employés, le chômage partiel est-il considéré comme du temps de présence ou du temps d'absence ?**

Au stade de la répartition au profit de chaque salarié, le Code du travail a expressément organisé la « neutralisation » des périodes d'activité partielle, tant en matière d'intéressement que de participation.

En effet, que l'entreprise ait opté pour une répartition proportionnelle à la durée de présence et/ou au salaire, il est prévu, d'une part, que la totalité des heures chômées est prise en compte comme du temps de présence, et d'autre part, que les salaires à retenir sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle (C. trav., art. R. 5122-11).

WEBCONFÉRENCE : Covid-19 - Le dispositif de chômage partiel
Compte-rendu du 17/04/2020

Pour retrouver toutes les mesures, Seine et Marne Attractivité vous informe :

<https://invest.seine-et-marne-attractivite.fr/actualites/covid-19-quel-accompagnement-des-entreprises-en-seine-et-marne>