

Les visios-syndicales du CEFI

Fiche Formation Syndicale n°4
(Note accompagnant la visioconférence)

Le chômage technique (dit partiel) dans le contexte épidémique

I – Un contexte d'utilisation massive

A la date du 16 avril , **presque 9 millions de salarié-es** qui étaient concernés par ce dispositif. soit presque 50 % de l'emploi salarié en France. En moyenne, c'est 216 € en moins sur la fiche de paye. Le cout prévu au 1/4 c'était de 12,7 milliards € par mois auquel il faut rajouter 8,7 milliards € de cotisations non perçues soit **21,4 Milliards € par mois**. Pour rappel le budget de l'état c'est environ 347 Milliards de dépenses.

II - Les questions syndicales autour du chômage partiel dans ce contexte

1- Est ce que l'activité de mon entreprise a un sens à être maintenue dans le contexte ? Une autre organisation sociale pourrait-elle assurer le même service ? Que pensent les travailleurs-ses de l'entreprise ? Cela fait longtemps que ces questions d'utilité économiques et de choix sociaux/écologiques ne sont plus débattues dans les syndicats. Les adhérent-e-s et les salarié-e-s se les posent donc peu. Pour beaucoup ne pas travailler est un soulagement, mais pour d'autres, c'est une souffrance.

La réponse sur le maintien de l'activité n'est pas la même selon que l'on travaille :

- A **Peugeot** qui peut arrêter de construire des voitures ...
- Dans **un centre d'appel à Teleperformance** qui continue de prendre des appels, voire d'en émettre, pour vendre des abonnements téléphoniques, des assurances ou assurer le service clientèle de multinationales commerciales...
- Comme caissière à **Carrefour** qui permet de ravitailler un quartier...
- Chez **Amazon** qui continue à acheminer tout et n'importe quoi sur le territoire...
- Dans **une asso du secteur social** qui organise le suivi et l'insertion de jeunes ...

2- En cas de refus de l'employeur de la mise en activité partielle ou si une activité est indispensable, comment assurer des conditions de protection maximum pour les salarié-e-s en poste ? L'enquête

syndicale auprès des salarié-e-s doivent guider l'équipe pour outiller cette réflexion. Il ne s'agit pas de prendre la place de l'employeur, qui reste seul responsable de la sécurité de ses salarié-e-s, mais de préconiser, notamment dans le cadre des instances de représentation du personnel, des mesures minimales pour prévenir le risque. En aucun cas il ne faut permettre à l'employeur de considérer ces mesures comme un blanc-seing pour maintenir l'activité. A moyen terme, l'expertise SSCT pourra venir renforcer ces réflexions, sans que cela ne dépossède les équipes de leur propre expertise du travail.

3- Le dispositif de chômage partiel permet au patron de ne pas mettre en œuvre des licenciements économiques au moment de la baisse d'activité ou d'un confinement nécessaire car les contrats sont seulement suspendus. Le dispositif est une revendication syndicale dans plusieurs secteurs. Dans d'autres, en particulier quand la baisse d'activité n'est pas réelle, il devrait au contraire être combattu.

Il ne garantit pas l'avenir en sortie de crise sanitaire mais il est de fait protecteur socialement pour les salarié-e-s. Pour nous la mise en place de ce dispositif doit s'accompagner d'engagements du patronat sur la suite, sans réclamer un dit « PCA Plan de Continuité de l'Activité », on doit surement revendiquer dans certaines boîtes une stratégie de l'après crise (réorientation industrielle éventuelle). L'aide des experts économiques (Examen annuel et droit d'alerte économique) y compris dans ce contexte difficile n'est pas à négliger.

Il ne faut aussi par ailleurs pas oublier de rappeler qu'en réalité, ce sont bien les salarié-e-s qui paient pour ce dispositif, financé seulement aux deux tiers par l'Etat, et à un tiers par l'Unedic, c'est-à-dire par leurs cotisations sociales. Autrement dit, le dispositif ne coûte rien à l'employeur, beaucoup à l'Etat et à l'assurance chômage.

4- Est ce que le chômage partiel de mon entreprise est seulement une opportunité financière pour le patron et ne peut-t-on pas imposer l'utilisation d'une modalité de travail à distance OU le maintien total de la rémunération ? Qu'en pense les travailleur-ses ?

Les arguments ci-dessus, mais aussi d'autres, doivent en effet mener à négocier au mieux sur le maintien de la rémunération à 100%. Tout dépend bien sûr du rapport de forces.

Il faut notamment jouer sur l'avis du CSE (transmis à la Directe, qui autorise ou non l'activité partielle). Les efforts faits par les salarié-e-s en matière de RTT / congés, ou encore la nécessaire motivation lors de la relance, pour convaincre l'employeur.

Les chantages patronaux sont important pour maintenir les salaires à 100%, l'accord qui vient d'être signé chez Renault est une très bonne illustration : ce sont les salariés qui financent eux-mêmes le complément de salaire et les syndicats signataires valident la reprise de certaines activités de l'entreprise qui étaient fermées depuis le 17 mars ! Cet accord entérine aussi le report de certaines mesures salariales, la déréglementation du temps de travail et de la prise des congés, ainsi que la poursuite de certaines activités sur site pourtant non vitales dans le contexte actuel de crise sanitaire.

Dans certains cas, des dispositions conventionnelles garantissent par ailleurs déjà des niveaux de rémunérations plus favorables que les 70% du salaire brut du code du travail.

5- Pour nous, la mise en œuvre de ce dispositif doit conditionner le non versement de dividendes aux actionnaires (à voir le résultat des tergiversations actuelles).

II -Qu'est ce que le chômage partiel ?

Une inactivité à la carte

C'est la possibilité pour l'entreprise de mettre en **inactivité partielle ou totale, tout ou partie** des salarié-es de l'entreprise à partir d'une date fixe pour une durée prévisionnelle (donc arrêtable quand l'employeur veut).

La durée maximale de la mise en activité partielle peut aller **jusqu'à 12 mois** (R.5122-3)!

La décision prise par l'employeur et le placement en activité partielle doit porter sur **une collectivité de salariés et non sur des individus**. L'employeur **doit respecter l'égalité de traitement** entre les salariés et **donc être en mesure de justifier sa sélection**. Cela veut dire que **l'employeur peut, voire doit, cibler des catégories d'emploi, et par exemple mettre au chômage partiel uniquement ses commerciaux terrains mais pas ses commerciaux télévente**. En revanche, **il doit pouvoir justifier que la mesure n'est pas individuellement ciblée, et mettre en place des mesures pour garantir l'égalité**. Par exemple, si 2 salariés ont exactement le même poste, **on ne peut pas en mettre un en activité partielle à 100% et l'autre non**. Il faudra organiser un roulement et mettre les deux à 50%.

Pas de travail, ni de consignes pendant le temps chômé

Les contrats de travail des salarié-e-s sont suspendus et les salarié-e-s ne sont plus sous la subordination de l'employeur pendant les heures chômées. Cela veut dire que l'employeur ne peut en aucun cas demander au salarié de travailler, ni même d'être disponible immédiatement en cas d'appel. Toute demande en ce sens s'apparente à du travail dissimulé. Attention, en revanche on peut tout à fait mettre un salarié en activité partielle du lundi au mercredi et lui demander de travailler du jeudi au vendredi.

L'obligation d'accepter

Pour les salarié-es

La mise en chômage partiel ne nécessite pas l'accord du/de la salarié-e (Cass Soc 19 janvier 2011). La mise en chômage partiel est imposée au salarié-e. Son refus est considéré comme une faute grave autorisant le licenciement.

Pour les représentant-es du personnel.

La mise en activité partielle n'est pas considérée comme une modification d'un élément essentiel du contrat donc les représentant-e-s du personnel prendrait un risque à refuser. En temps normal, les représentant-e-s du personnel peuvent refuser, bien que cela puisse être compliqué en termes de légitimité. En tout état de cause, les ordonnances ont supprimé ce droit dans l'état d'urgence sanitaire, donc un refus serait une cause de licenciement comme pour n'importe quel-le salarié-e. L'activité partielle s'impose au membre du CSE comme à tout salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé

Les heures de chômage partiel prises en compte

L'inactivité ne peut concerner que **les heures chômées intervenant en dessous de la durée légale du travail hebdomadaire** ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat, et le nombre d'heures travaillées sur ladite période

Si une personne effectue des heures supplémentaires régulières tant par rapport à la durée légale que par rapport à une durée conventionnelle de déclenchement des heures supplémentaires inférieure à la durée légale, ces heures ne seront pas prises en charge par le régime d'activité partielle.

Les heures indemnifiables sont les heures qui ne dépassent pas la durée légale du travail.
Les heures supplémentaires au-delà de 35 heures sont chômées mais non indemnifiées

La formule

Durée légale hebdomadaire (35 maxi) ou si inférieure, durée collective de travail ou durée stipulée au contrat
- Durée réalisée
= Heures indemnifiées

Exemples simples

- Le salarié dans une entreprise dont la durée de travail est de 40 heures hebdomadaires faisant face à une réduction d'horaires à 20 heures travaillées sera indemnisé pour 15 heures chômées.
- Le/la salarié-e à temps partiel qui fait 28 heures par semaine et passe à 20 heures en activité partielle, sera indemnisé-e à hauteur de 8 heures.
- Un salarié bénéficie d'une convention de forfait annuel de 218 jours. Au cours d'un mois, son établissement ferme pendant 5 jours. Le salarié sera indemnisé d'un montant égal à 35 heures (5 jours x 7 h).
- Un salarié bénéficie d'une convention de forfait annuel de 1 607 heures. Au cours d'un mois, son établissement ferme pendant 8,5 jours. Le salarié sera indemnisé d'un montant égal à 59,5 heures ((8 jours x 7 h) + 3,5 h).

Entreprises concernées

Le dispositif concerne tous les salarié-es du secteur privé.

L'éligibilité au dispositif de chômage partiel a été élargie aux catégories suivantes :

- VRP, pigistes ...
- Salariés d'entreprises étrangères sans établissement en France.
- Salariés des entreprises publiques et des EPIC (SNCF, RATP, France Télévision, La Poste, SNCF, Aéroport de Paris) et salarié-es de la branche des industries électriques et gazières (IEG).
Ces sociétés ne sont pas adhérentes au régime d'assurance chômage, elles devront rembourser la part de l'indemnisation qui leur sera versée par cet organisme.
- Salariés des régies gérant des remontées mécaniques ou des pistes de ski.
- Salariés employés à domicile par des particuliers employeurs et assistants maternels.

NB : Pour les salariés employés par des particuliers employeurs, le dispositif d'activité partielle est quelque peu aménagé : Les particuliers employeurs n'ont pas à recueillir l'autorisation de l'Administration pour placer leur employé en activité partielle ; L'indemnité horaire versée aux employés doit correspondre à 80% de la rémunération nette prévue au contrat de prestation sans pouvoir être inférieure au salaire minimum prévu par la CCN des salariés du particulier employeur ou, pour les assistants maternels à 0,281 fois le montant du salaire minimum de croissance par enfant et par heure d'accueil. L'URSAFF remboursera intégralement les particuliers employeurs des sommes versées. Pour cela, le travailleur à domicile ou l'assistant maternel devra établir une attestation sur l'honneur certifiant que les heures indemnifiées n'ont pas été travaillées.

Salarié-e-s concerné-e-s

Tous les salarié-es de l'entreprise peuvent être mis en activité partielle en CDI et CDD à temps plein ou à temps partiel, les apprenti-e-s ... Les salarié-es en forfait hebdomadaire ou mensuel ou annuel.

Le dispositif de chômage partiel exclut **les intérimaires, les contrats en expatriation**

Si l'entreprise utilisatrice est en activité partielle, l'entreprise de travail temporaire peut le demander aussi.

Si le recours à l'intérim commence alors que la société était déjà en activité partielle, les intérimaires sont alors exclus du dispositif.

L'indemnité pour les salarié-e-s

Elle est versée aux salarié-e-s à un minimum légal de **70 % du brut** (soit environ 84 % du net) dans la limite de 4,5 fois le SMIC (5 500€ net).

Certaines conventions collectives peuvent aménager ces taux.

Elle ne peut être inférieure au SMIC net.

Le calcul des CP, la retraite, la couverture maladie et le droit à la participation ou intéressement ne sont pas impactés. Les indemnités sont imposables fiscalement.

L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est un revenu de remplacement :

elle n'est pas assujettie aux cotisations et contributions de Sécurité sociale ;

elle est soumise à la CSG et à la CRDS au taux de 6,70 % après abattement de 1,75 % ;

les bénéficiaires du régime local d'assurance maladie du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la

Moselle

doivent s'acquitter d'une cotisation supplémentaire maladie de 1,50 % ; Il y a des spécificités pour Mayotte et pour les expatriés.

Un accord d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur peut permettre un complément de versement permettant le maintien du salaire net à 100 %. C'est bien sûr, une de nos revendications.

	SMIC	2 000	2 500	3 000	4 000
Rémunération nette activité normale (€)	1 196	1 561	1 957	2 353	3 146
Rémunération nette activité partielle (€)	1 196	1 308	1 635	1 962	2 616
Perte de rémunération nette					
en €	=	-253	-322	-390	-530
en %	0%	-16,2%	-16,5%	-16,5%	-17%

L'assiette de calcul des indemnités

Elle est l'objet d'énormément de litiges.

L'assiette de calcul de l'indemnités est proche du calcul l'assiette de l'indemnité compensatrice de congés payés (circulaire du 12 juillet 2013). Doivent être intégrées dans l'assiette tous les éléments de salaire résultant de l'activité propre du salarié.

Cela concerne en particulier les heures supplémentaires, primes de nuit, salaire mensuel variable...

Attention, le mécanisme est un peu contre-intuitif : les heures supplémentaires sont prises en compte dans le calcul de l'assiette, qui sert à déterminer le taux horaire de l'indemnité. En revanche, comme on l'a vu plus haut, ce taux horaire est ensuite multiplié par la durée du travail hors heures supplémentaires. Par conséquent, les salariés ayant un moins bon salaire horaire et qui « compensent » avec des heures supplémentaires sont désavantagés par rapport à ceux qui ont le même salaire mensuel sans heures supplémentaires.

NB0 : Pour les salariés en télétravail, l'employeur ne peut pas demander à bénéficier d'une indemnisation.

Pour les salariés qui ont posé des congés payés. Ces jours ne peuvent pas être pris en charge par l'activité partielle donc l'employeur devra les rémunérer normalement. L'activité partielle (et l'indemnisation qui va avec) est synonyme de suspension du contrat de travail, ce qui n'est évidemment pas le cas des congés, et encore moins du télétravail.

NB1 : En cas de formation par le FNE la prise en charge pouvait aller jusqu'à 100 %. L'ordonnance du 27 mars 2020 a restreint ce dispositif spécial en précisant que le maintien de la rémunération ne s'applique qu'aux formations accordées par l'employeur avant la publication de l'ordonnance. Toutes les formations accordées après le 28 mars ne permettront pas un versement d'une indemnité égale à 100% du salaire net horaire.. **On peut continuer à revendiquer que l'entreprise accepte des formations, comme elle y est moins incité-e qu'avec le dispositif antérieur... On peut aussi douter de la possibilité dans le contexte sanitaire de mettre en œuvre ces formations mais, à voir...**

NB2 : La loi permet aux salariés au chômage technique dont le contrat de travail a été suspendu d'occuper un autre emploi en parallèle et de *bénéficier d'un complément de rémunération* ». Ce montant de rémunération est en train d'être défini avec le gouvernement. Attention aux règles de cumul d'emploi. Notamment en raison de clauses d'exclusivité ou de concurrence interdite, qui risquent de fournir des motifs de licenciement. Il est préférable d'avertir l'employeur et d'en avoir la preuve.

Le cumul indemnité de chômage partiel et nouvel emploi pose des questions. Il semble qu'il soit déjà à l'œuvre dans le secteur du commerce (cf Zara/Monoprix). Pour certain-e-s salarié-e-s avec des contrat Temps Partiels dans plusieurs boites, ou d'autres peuvent avoir un travail non exposé au risque ou organisé dans des conditions de sécurité pour ne pas perdre de rémunération (85% d'un salaire à 800€ ça ne va pas loin) la logique peut aller au cumul. Pour d'autres il peut s'agir d'une opportunité discutable collectivement...

Les conditions du chômage partiel doivent permettre l'éloignement de l'entreprise et les indemnités doivent le permettre en étant au moins équivalentes au salaire.

Pour les patrons

Les salaires sont versés par l'employeur (ou directement par pôle emploi dans certains cas) qui se fait **rembourser la totalité de l'indemnité (sauf s'il verse plus que les 70% obligatoire)** par l'État et l'UNEDIC dès lors que le salarié touche moins que 4,5 fois le SMIC.

L'indemnité minimum perçue par l'entreprise est fixée à 8,03€ par heure chômeuse.

Les indemnités versées aux salarié-e-s sont exonérées des cotisations sociales salariales et patronales.

L'allocation d'activité partielle versée par l'État à l'entreprise, cofinancée par l'État et l'Unédic, n'est plus forfaitaire mais proportionnelle à la rémunération des salariés placés en activité partielle. Le reste à charge pour l'employeur est égal à zéro pour tous les salariés dont la rémunération est inférieure à 4,5 SMIC brut. L'état prend en charge la totalité des salaires c'est UNE ENORME différence d'avec le dispositif précédent. 4,5 fois le SMIC c'est 5 500 € net (6 900 brut). C'est 95 % des salarié-es. Avant l'indemnité versée était forfaitaire ce qui limitait souvent la mise en chômage partiel aux bas salaires car l'indemnisation de l'état ne couvrait pas la totalité du salaire partiel versé aux salarié-es (il lui restait environ 30 % à payer lui même sur les hauts salaires)...

Pour les représentant-e-s du personnel

En chômage partiel, il est possible de prendre des heures de délégation de participer aux réunions du CSE. **La suspension du contrat ne suspend pas le mandat.** Il a été jugé que le RP peut prendre des heures de délégation pendant une période d'activité partielle (Cassation criminelle elle 25 mai 1983 82-91. 538). idem d'ailleurs que pendant des congés annuels. On peut aussi considérer que si les circonstances font qu'un RP prend des heures au-delà de la durée légale, les heures supplémentaires doivent être payées. Il faut dans les deux cas prendre la précaution de pouvoir justifier de la nécessité de prendre ces heures en période de suspension du contrat.

Attention à ce que la prise de ces heures n'aboutissent pas un statut mieux payé que les salarié-e-s. Globalement, le contrat de travail étant suspendu durant l'activité partielle, la pratique à favoriser est plutôt d'utiliser ce temps à des fins syndicales sans poser d'heures de délégation, et de poser ces heures uniquement sur les périodes travaillées s'il y en a.

D.5122-13 Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal pour chaque salarié concerné à 70 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article [R. 5122-12](#), limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance. Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 €. Ce minimum n'est pas applicable dans les cas mentionnés au troisième alinéa de l'article [R. 5122-18](#).

R. 5122-19 Le nombre d'heures pouvant justifier de l'attribution de l'allocation d'activité partielle correspond à la différence entre la durée légale du travail sur la période considérée ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat, et le nombre d'heures travaillées sur ladite période.

Lorsque la durée du travail du salarié est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, en application des articles [L. 3121-56](#) et [L. 3121-58](#), est prise en compte la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement ou aux jours de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement, à due proportion de cette réduction. Lorsque le salarié est employé dans le cadre d'un régime d'équivalence tel que prévu aux articles [L. 3121-13](#) à [L. 3121-15](#), est déduit de la durée légale mentionnée au premier alinéa le nombre d'heures rémunérées sur la période considérée. Pour l'application du présent article, la durée légale du travail et la durée stipulée au contrat sont définies sur la période considérée en tenant compte du nombre de mois entiers, du nombre de semaines entières et du nombre de jours ouvrés.

R. 3243-1 Le bulletin de paie prévu à l'article [L. 3243-2](#) comporte : [liste des éléments habituels sur le bulletin] (...) 16° En cas d'activité partielle : a) Le nombre d'heures indemnisées ; b) Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité mentionnée au [R. 5122-18](#) ; c) Les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

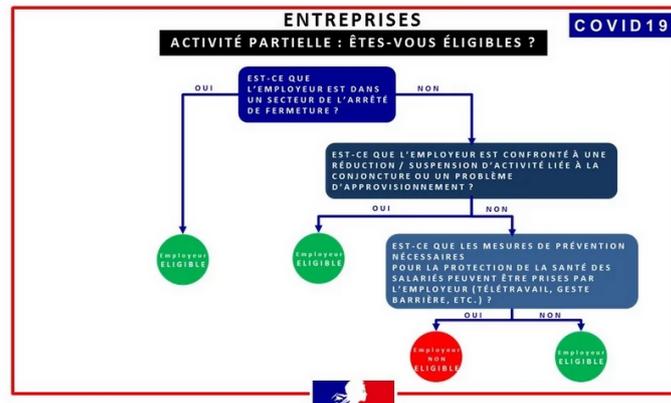
NOTA : I. - Les dispositions du présent décret s'appliquent (...) au titre du placement en position d'activité partielle de salariés depuis le 1er mars 2020 [Rétroactivité du dispositif] (...)

III – La mise en place du chômage partiel dans le contexte COVID

L'autorisation de la DIRECCTE...

L'employeur pour utiliser ce dispositif doit faire une demande auprès de la DIRECCTE. Cette demande doit préalablement s'accompagner de l'enregistrement d'un compte.

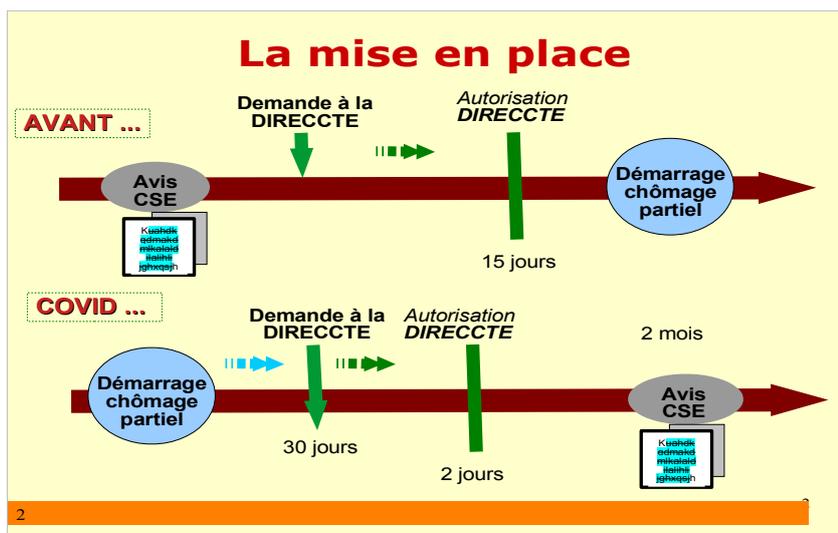
Comme c'est la ruée, nombre d'entreprises n'ont pas reçu les codes d'accès pour faire leur demande et le système est saturé. Certaines entreprises reportent la mise en œuvre du chômage partiel pour cette raison. Ce ne serait pas nécessaire pour utiliser le dispositif car la mise en activité partielle peut précéder la demande de 30 jours !



La procédure de la mise en place

AVANT Elle ne pouvait pas être mis en place sans l'accord préalable explicite de la DIRECCTE et l'avis consultatif du CSE.

MAINTENANT la demande est faite à la DIRECCTE, qui autorise de manière expresse ou tacite (absence de refus dans les 2 jours vaut accord), et l'avis du CSE n'est plus préalable (il peut être recueilli dans les 2 mois qui suivent la demande). La mise en activité partielle peut de plus être faite 30 jours avant la demande dans le cas du COVID. Elle peut être rétroactive.



L'avis du CSE

Avec l'état d'urgence sanitaire, il n'est donc pas prévu de réunion de consultation préalable du CSE. L'avis du CSE peut être recueilli jusqu'à 2 mois après le dépôt de la demande.

Par contre l'information est obligatoire sur le motif du recours à l'activité partielle ; Les salariés concernés et les modalités de rémunération ; Les engagements de l'employeur ; • Le plan de continuité de l'activité ;

Il nous revient d'utiliser les instances CSE (réunion extraordinaire) ou d'écrire à l'employeur pour connaître TOUTES ces informations. Sans que le CSE soit convoqué pour avis rien n'empêche les élu-e-s de déclencher une réunion extraordinaire (à la majorité L.2315-28)) du CSE pour poser toute question sur la mise en place du chômage partiel (étude des alternatives, motifs, durée, indemnisation....). Les équipes syndicales doivent de plus obtenir simulation et chiffrage du différentiel entre salaires payés normalement et salaires payés lors de la mise en chômage partiel, et du différentiel de cout pour l'entreprise.

L'avis du CSE même fourni rétroactivement n'est pas pour autant à négliger si l'on pense que l'employeur aurait pu mettre en place par exemple des solutions de télétravail. Cet avis doit permettre d'éviter d'éventuels recours au chômage partiel opportuniste de certains employeurs. Il faut garder à l'esprit que la Direccte peut tout à fait retirer son autorisation, voire sanctionner l'employeur s'il s'avère que sa demande n'était pas honnête (par exemple que la baisse d'activité n'est pas réelle, ou que le télétravail était possible).

Le CSE et la stratégie économique de l'employeur

Le recours à l'expertise annuel des comptes (L2315-88) est bien sûr important pour les équipes et doit servir à comprendre la stratégie ou l'absence de celle-ci pour maintenir l'emploi à l'issue de la crise sanitaire. Le recours au droit d'alerte économique (L2315-92§2) doit aussi être en chantier pour dès la fin de la mise en activité partielle interroger la « rationalité » de l'employeur. Un accord ou un engagement en CSE peut parfaitement prévoir que cette expertise sera prise en charge à 100 % par l'employeur (par défaut 20 % est à la charge du CSE).

La demande

L'employeur adresse sa demande de manière dématérialisée au lien suivant :

www.activitepartielle.emploi.gouv.fr

Elle doit comporter les informations suivantes :

- Date de début et durée prévisionnelle,
- Le motif du recours, il doit préciser le motif de suspension d'activité (R.5122-1)
- Les mesures envisagées (nombre de salarié-e-s concernées, nombre d'heures chômées, réduction ou suspension totale ou partielle de l'activité, secteurs et établissements concernés...)

Le motif du recours et l'autorisation

La mise en place doit avoir un motif : Conjoncture économique, approvisionnement, restructuration... mais le code du travail prévoit que cela peut être une situation exceptionnelle : il avait annoncé que la situation liée au Covid-19 constituait une circonstance de caractère exceptionnel qui pouvait justifier le recours à l'activité partielle. Néanmoins, l'Etat vérifie le motif invoqué avant d'accorder son autorisation.

Une autorisation implicite ne signifie pas l'absence de contrôle *a posteriori* et de contentieux lorsque les motifs invoqués pour bénéficier du dispositif financé par l'Etat n'étaient pas valables et donc que l'entreprise n'était pas en situation de difficultés justifiant le recours au dispositif. Il apparait essentiel que l'entreprise souhaitant bénéficier du dispositif joigne donne au CSE un argumentaire sur les postes nécessitant le passage en activité partiel en mettant en avant les moyens mis en œuvre pour éviter le recours au dispositif (télétravail, organisation des services, congés...).

La rétroactivité de la mise en chômage partiel

Le décret permet de valider les conditions de demande de chômage partiel par les employeurs depuis le 1^{er} mars. Les employeurs pourront se faire rembourser les sommes s'ils ont mis des salariés en activité partielle avant d'avoir l'autorisation de la Direccte (ce qui n'était pas le cas normalement). *On ne parle pas de rétroactivité de la mise en activité partielle en elle-même. Imaginons un salarié qui était par exemple dispensé d'activité depuis fin février. Un employeur ne peut pas décider aujourd'hui qu'il était en fait en activité partielle pour tout le mois de mars, dans le seul but de se faire rembourser une partie salaire, voire de n'en verser que 70%.*

R. 5122-1 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 : 1° La conjoncture économique ; 2° Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ; 3° Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel (COVID); 4° La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ; 5° Toute autre circonstance de caractère exceptionnel (COVID)

R. 5122-4 La décision d'autorisation ou de refus, signée par le préfet, est notifiée à l'employeur dans un délai de 15 jours [2 jours par exception COVID 19 voir R3342-1] à compter de la date de réception de la demande d'autorisation. La décision d'autorisation précise notamment les coordonnées bancaires de l'employeur. L'absence de décision dans un délai de 15 jours [2 jours par exception COVID 19 voir R3342-1] vaut acceptation implicite de la demande. La décision de refus est motivée.