

AFFEXIO GROUPE

23 Cours Jean Jaurès
84600 VALREAS

Tel : 08.05.69.00.70

contact@affexio.fr

SAS au capital de 22.520 €
Code NAF 6920Z
RCS Lyon B 531 338 804
Inscrite à l'Ordre des Experts
Comptables (Région Rhône Alpes)

Pierre Roux
Bernard Perrier



Nos services
Affexio
Group



Expertise comptable

Commissariat aux comptes

Gestion sociale et paye

Juridique et fiscalité

Gestion de patrimoine

Recherche de financement

*Ingénierie fiscale et sociale
du chef d'entreprise*

Transmission d'entreprise

*Formation des entrepreneurs
et des salariés*

Optimisation de l'organisation

*Externalisation des services
administratifs et financiers*

ACTIVITE PARTIELLE ET INDEMNISATION

Valréas, le 20 mars 2020

De très nombreuses entreprises ne savent plus si elles doivent / peuvent fermer ou travailler, et si elles auront **droit à l'indemnisation au titre du chômage partiel**. La présente note tente d'éclairer certains aspects du problème sans prétendre aucunement à l'exhaustivité.

Le recours au chômage partiel

Il faut rappeler le principe défini à 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 :

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

A ce jour, la situation de l'épidémie de Covid-19 se situe dans le 5° (à confirmer par le prévu au JO du 19/03).

On peut donc distinguer 3 catégories d'entreprises.

1 - Les entreprises interdites d'accueil du public

Ces entreprises peuvent évidemment mettre en place le chômage partiel mais pas forcément pour la totalité du personnel.

Il convient donc de distinguer les services qui peuvent éventuellement continuer à travailler tout en respectant les règles de sécurité sanitaire et les services.

2 - Les entreprises autorisées à recevoir du public

Ces entreprises peuvent en principe travailler.

Le recours au chômage partiel pourrait faire l'objet de refus d'indemnisation de l'administration.

Cet éventuel refus de la part de l'administration est toutefois conditionné par :

L'acceptation tacite et les contrôles

L'administration dispose d'un délai de 48 heures pour accepter ou refuser le recours au chômage partiel.

Compte tenu du nombre d'entreprises qui ont actuellement recours au chômage partiel les contrôles dans ce délai de 48 h apparaissent peu probables.

Le principe de base

Il est clair que l'employeur qui cesserait son activité et mettrait l'ensemble du personnel en chômage partiel sans pouvoir démontrer une réduction de son activité pour l'une des raisons exposées ci-dessous s'expose à un refus de l'administration de l'indemniser au titre du chômage partiel.

Mais personne ne sait à ce jour quels contrôles auront lieu et dans quelles conditions. Même s'il paraît peu probable que des contrôles très poussés aient lieu, **il est**

indispensable, de se constituer les preuves des raisons qui ont conduit à une réduction ou à un arrêt de l'activité.

La réduction de l'activité

L'administration pourra difficilement refuser l'indemnisation de l'entreprise si (cette liste n'est sans doute pas exhaustive) :

- L'activité est réduite du fait de l'absence d'approvisionnement en matières premières
- L'activité est réduite en raison de la diminution importante de clientèle ou des commandes
- L'activité est réduite en raison de l'impossibilité pour les salariés de venir travailler

Le refus de certains salariés de travailler

On observe de nombreux cas de salariés refusant de travailler par peur d'une contamination.

Si les salariés ne se déplacent plus pour venir travailler, l'employeur peut se trouver dans une situation l'empêchant de faire fonctionner tout ou partie de l'entreprise. Après avoir pris les mesures permettant le respect des consignes de sécurité sanitaire et d'organisation du travail, si les contraintes liées aux absences de salariés sont confirmées, le recours au chômage partiel paraît possible.

Là encore, le recueil de preuve des mesures prises par l'entreprise et du refus persistant des salariés de venir travailler est vivement recommandé.

3 - Les autres entreprises

Les entreprises qui ne font partie ni de la liste des entreprises n'ayant pas le droit de recevoir du public ni de la liste de celles autorisées à recevoir du public sont dans la même situation que les entreprises autorisées à recevoir du public (ci-dessus), mais à un degré légèrement moindre en ce sens que, en cas de contrôle, l'administration ne pourra argumenter qu'elles étaient expressément autorisées à recevoir du public.

Les éléments de preuves seront donc comme ci-dessus essentiels.

Le droit de retrait

Les salariés qui font usage du droit de retrait sont en principe rémunérés à 100 % tant que les conditions de sécurité n'ont pas été rétablies par l'employeur.

En revanche si les conditions de sécurité existent le droit de retrait peut être considéré comme abusif.

Dans ce cas, l'employeur peut refuser de verser la rémunération.

Le fait de ne pas fournir de masque ne semble pas justifier le droit de retrait.

En revanche, le non-respect des règles de sécurité sanitaires (distance d'un mètre, fourniture de savon ou de gel hydroalcoolique et de serviettes en papier, faculté d'aller se laver les mains très fréquemment, etc.) justifierait le droit de retrait.

Si l'entreprise n'est pas en mesure d'organiser le travail dans ces conditions, elle doit s'interroger sur la réduction du nombre de personnes en présence pour permettre une distanciation entre salariés présents dans les locaux.

La mise en chômage partiel est alors possible.

En revanche, décider le chômage partiel dans l'entreprise au seul motif que un ou des salariés ne veulent pas venir travailler alors que les conditions de sécurité sanitaire sont respectées pourrait ne pas être une condition suffisante.

En l'espèce, il incombe au salarié de prendre ses dispositions, qui peuvent être se faire mettre en arrêt de travail, prendre des congés, ...

Garder les preuves de toutes ces démarches.