

CN D INDEMNISATION POUR ACTIVITÉ PARTIELLE (OU CHÔMAGE PARTIEL)

Centre national de la danse
Ressources professionnelles
+33 (0)1 41 839 839
ressources@cnd.fr
cnd.fr

CN D

Fiche Covid-19

Mise à jour : **15.09.2020**

Indemnisation pour activité partielle (ou chômage partiel)

L'indemnisation pour activité partielle permet, sous certaines conditions exceptionnelles, de compenser partiellement la perte de salaire résultant de la fermeture temporaire de l'entreprise ou d'une réduction de l'horaire de travail habituel.

Le gouvernement a annoncé, dans le cadre de l'épidémie du Coronavirus, le renforcement du dispositif d'activité partielle pour les entreprises, notamment dans la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie du Covid-19 : Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence

Cette loi prévoit la possibilité pour le gouvernement de prendre, par la voie d'ordonnance, toute mesure ayant pour objet « de limiter les ruptures des contrats de travail et d'atténuer les effets de la baisse d'activité, en facilitant et en renforçant le recours à l'activité partielle pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille, notamment en adaptant de manière temporaire le régime social applicable aux indemnités versées dans ce cadre, en l'étendant à de nouvelles catégories de bénéficiaires, en réduisant, pour les salariés, le reste à charge pour l'employeur et, pour les indépendants, la perte de revenus, en adaptant ses modalités de mise en œuvre, en favorisant une meilleure articulation avec la formation professionnelle et une meilleure prise en compte des salariés à temps partiel ».

Le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle, l'Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020, un arrêté du 31 mars 2020 et le décret n°2020-435 du 16 avril 2020 sont venus mettre en place ces assouplissements :

Les modifications apportées au régime de l'activité partielle dans le cadre de l'épidémie du Coronavirus sont présentées en gras dans la fiche.

Le décret précise qu'il s'applique aux demandes d'indemnisation adressées ou renouvelées à l'Agence de services et de paiement (ASP) à compter du 25 mars 2020 au titre du placement en position d'activité partielle de salariés depuis le 1^{er} mars 2020. Pour les demandes antérieures, l'ancien régime reste applicable.

Pour quelles entreprises ?

Une entreprise peut mettre en place une activité partielle si la baisse ou l'arrêt temporaire de son activité est, notamment, due à :

- la conjoncture économique,
- des difficultés d'approvisionnement,
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Cela peut concerner des situations de fermeture administrative d'établissement, d'absence massive de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise, d'interruption temporaire des activités ou d'interdictions de manifestations publiques liées à une décision administrative...

L'activité partielle (ou chômage partiel) apporte une aide financière aux entreprises qui, lorsque leur activité se réduit, recourent à des mesures d'activité partielle, afin d'éviter ou de limiter des licenciements.

Cette demande ne peut être faite que pour une période de six mois, renouvelable sous certaines conditions.

Dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus, ce délai a été porté à douze mois.

Pour quels salariés ?

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier de l'indemnisation de l'activité partielle (CDI ou CDD, salarié à temps plein ou à temps partiel, permanent ou intermittent) à condition que leur contrat de travail ait été signé avant la demande adressée à l'administration.

Le salarié ne peut pas refuser sa mise en activité partielle. Elle entraînera la suspension de son contrat de travail le temps de la fermeture de l'entreprise. Le salarié placé en activité partielle n'a pas droit au maintien de son salaire mais percevra une indemnité.

Que se passe-t-il si un artiste-interprète, technicien ou administratif n'a pas signé de contrat de travail ?

Les employeurs et salariés du spectacle doivent être vigilants et savoir que, même en l'absence de contrat de travail formalisé et signé, l'engagement est parfois constitué. Il faut distinguer deux situations :

- Si le candidat et l'employeur sont entrés en **pourparlers** sans formaliser les conditions de l'embauche par un écrit, ils ne sont pas liés et les pourparlers peuvent être rompus librement.
- Si l'employeur fait à un candidat une offre sérieuse par écrit (mail, lettre, fax ...) qui reprend les éléments essentiels du contrat de travail (définition du poste, date d'embauche, rémunération et lieu d'exécution du travail), la situation relève alors du régime de l'offre de contrat de travail ou de la promesse unilatérale de contrat de travail.

- Offre de contrat de travail

L'acte par lequel un employeur propose un engagement à un candidat et exprime sa volonté d'être lié en cas d'acceptation constitue une offre de contrat de travail. Il s'agit d'une simple offre de contrat, qui ne vaudra contrat de travail qu'en cas d'acceptation par le candidat. L'employeur peut donc se rétracter si le candidat n'a pas encore reçu l'offre ou s'il ne l'a pas acceptée dans le délai qui lui était imparti.

En revanche, dès l'acceptation de l'offre par le candidat, les parties sont en principe liées par un contrat de travail. La rupture unilatérale par l'employeur s'analyse en licenciement

sans cause réelle et sérieuse (CDI) ou en rupture abusive (CDD) ouvrant droit à des dommages et intérêts.

- Promesse unilatérale de contrat de travail

L'acte par lequel un employeur promet un engagement à un candidat constitue une promesse unilatérale de contrat de travail. Elle vaut contrat de travail dès son émission. Si l'employeur révoque la promesse unilatérale de contrat de travail pendant le délai laissé au salarié pour accepter ou refuser l'engagement, cette révocation n'empêchera pas la formation du contrat de travail et produira dès lors les effets d'un licenciement injustifié.

Quelles démarches pour l'employeur ?

Pour pouvoir recourir à l'activité partielle, l'employeur doit faire une demande préalable auprès de l'administration.

Cette demande s'effectue en ligne : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

Cependant, pour tenir compte du risque de saturation de la plateforme, le ministère du Travail a décidé d'accorder aux entreprises un délai de trente jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif (communiqué de presse du 16 mars 2020 du ministère du Travail).

Cela a été confirmé par le décret du 25 mars 2020 qui indique que l'employeur pourra adresser sa demande dans un délai de trente jours à compter du placement des salariés en activité partielle lorsque la demande est justifiée par le motif de circonstances exceptionnelles.

À compter de la réception de la demande, l'administration a quinze jours calendaires pour notifier (via le portail internet) une demande de refus (motivée) ou d'autorisation, l'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

Dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus, et jusqu'au 31 décembre 2020, ce délai est rapporté à deux jours.

En interne, l'employeur qui envisage de recourir à une mesure d'activité partielle doit consulter le CSE (comité social et économique) avant d'effectuer la demande administrative et doit ensuite l'informer de la réponse apportée à celle-ci. En l'absence de CSE, l'employeur doit directement informer les salariés sa décision.

Dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus, l'employeur dispose désormais d'un délai de deux mois pour consulter le CSE et transmettre son avis à l'administration. Le CSE ne doit donc plus être consulté préalablement.

Quelle indemnité ?

Durant la période d'activité partielle, le salarié reçoit de son employeur une indemnité égale à 70% de sa rémunération brute horaire (soit 84% de son salaire horaire net).

Dans le cadre l'épidémie de Coronavirus, le décret du 25 mars 2020 précise que cette indemnité horaire ne peut être inférieure à € 8,03 (sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).

L'employeur peut cependant choisir de verser une indemnité plus favorable et de maintenir le salaire de son salarié.

Ces modalités de calcul, basées sur un salaire horaire, posent donc la question de leur application pour les salariés artistes du spectacle en CDD d'usage dont les rémunérations sont fixées au cachet (donc déconnectées d'un nombre d'heure du travail effectuées).

Le décret n°2020-435 du 16 avril 2020 est venu préciser ce point :

Ainsi, le nombre d'heures non travaillées retenu pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle des artistes correspond à **7 heures par cachet** contractuellement programmé, mais non réalisé en raison d'une annulation liée à l'épidémie de covid-19, et ce, **sans pouvoir excéder 35 heures par semaine**.

A compter du 1er juin 2020, le nombre d'heures retenues par Pôle emploi passe à **5 heures par jour indemnisé** (article 6 de l'arrêté du 22 juillet 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail et article 3§2 de l'annexe X au règlement général de l'assurance chômage).

Cette indemnité est due par l'employeur qui la verse mensuellement au salarié à la date normale de la paie.

Cette indemnité est exonérée des cotisations de sécurité sociale ainsi que des taxes assises sur les salaires.

Elle est soumise à l'impôt sur le revenu.

Quelle allocation perçue par l'employeur ?

En contrepartie de l'indemnité versée au salarié, l'employeur a droit à une allocation d'activité partielle cofinancée par l'État et l'Unédic, dont le taux horaire est de € 7,74 dans les entreprises de moins de deux-cent-cinquante salariés (et de € 7,23 dans les autres). L'allocation d'activité partielle est attribuée dans la limite d'un contingent annuel d'heures indemnisables actuellement fixé à 1 000 heures par an et par salarié.

Depuis l'arrêté du 31 mars 2020, ce contingent est porté à 1607 heures par salarié jusqu'au 31 décembre 2020.

Cette allocation est plafonnée à 4,5 Smic.

Dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus, le décret du 25 mars 2020 modifie les modalités du mode de calcul de l'allocation compensatrice versée par l'État aux employeurs en cas d'activité partielle, afin de permettre de faire face à la baisse d'activité qui résulte de la situation sanitaire et de ses conséquences, et d'éviter les risques de licenciement.

Le décret aligne les modalités de calcul de cette allocation sur celles applicables pour l'indemnité dues aux salariés et supprime ainsi, pour les rémunérations inférieures à 4,5 Smic, le reste à charge pour l'entreprise.

Le décret n°2020-810 du 29 juin 2020 module le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle applicable à compter du 1er juin 2020 et jusqu'au 30 septembre 2020 et prévoit un taux majoré de 70% du salaire brut pour les employeurs du secteur culturel (liste fixée en annexe du décret) particulièrement touchés par les conséquences économiques et financières de la crise sanitaire.

Ce taux de 70% est également applicable aux employeurs dont l'activité dépend du secteur culturel et qui justifient d'une diminution de chiffre d'affaires de 80% sur la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020 par rapport à la même période de l'année précédente ou par rapport au chiffre d'affaires mensuel 2019 ramené sur deux mois.

Le taux majoré de 70% est enfin applicable aux employeurs dont l'activité ne relève pas du secteur culturel et dont l'activité d'accueil du public est interrompue du fait de la propagation de l'épidémie.

Pour les employeurs ne relevant pas de ces secteurs, ou qui n'ont pas pour activité l'accueil du public, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est ramené à 60% du salaire brut du salarié placé en activité partielle à compter du 1er juin et jusqu'au 30 septembre 2020.

Simulateur d'indemnisation pour activité partielle
<http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr>

Pour obtenir cette allocation, l'employeur doit adresser une demande d'indemnisation mensuelle : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

Après vérification de la demande, celle-ci est versée mensuellement à l'employeur par l'Agence de services et de paiement (ASP). Cette demande d'indemnisation doit être faite par l'employeur dans le délai d'un an suivant la fin de la période couverte par l'autorisation de recours à l'activité partielle.

Mise en place d'un nouveau dispositif : l'activité partielle de longue durée (APLD).

Ce dispositif permet à une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité de **diminuer l'horaire de travail de ses salariés**, en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation.

La mise en place de l'APLD nécessite la **négociation et la signature d'un accord collectif**, au sein de l'établissement, de l'entreprise, du groupe, ou de la branche.

A ce jour, aucun accord de ce type n'a été signé dans le secteur du spectacle.

Pour information, l'APLD ne peut être cumulée, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

+ d'info : [décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020](#)

Date de mise à jour : 15.09.2020