



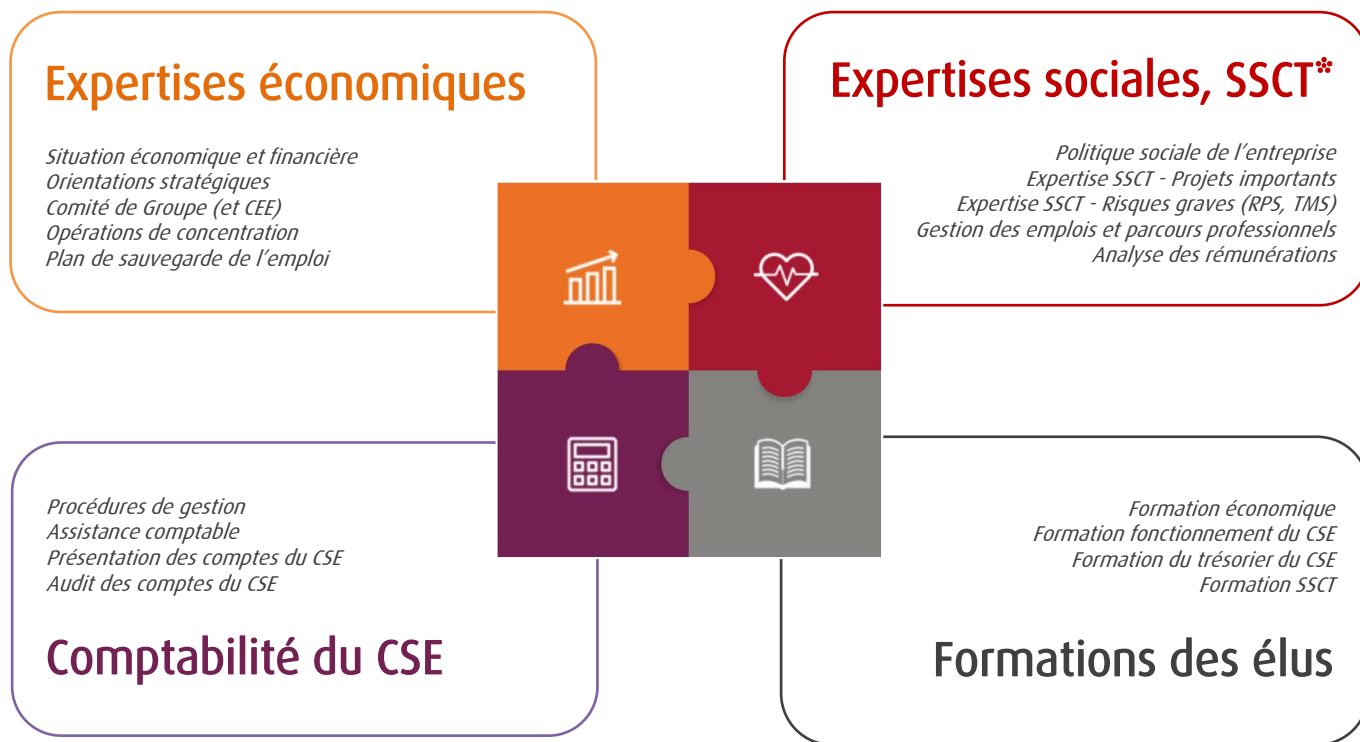
TOUT SAVOIR SUR LE CHÔMAGE PARTIEL

et les mesures exceptionnelles prises dans le
cadre de la crise du Coronavirus

Avril 2021

Qui sommes-nous ? Axia Consultants, expert auprès des CSE

Axia Consultants propose une gamme variée de prestations aux représentants du personnel : expertises économiques, expertises en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT), formations, assistance à la gestion du CSE. Dans toutes nos prestations, nous prenons l'engagement d'un lien durable et permanent.



Cabinet d' expertise comptable
Agréé CHSCT- Santé et Sécurité au Travail
Agréé Centre de Formation

Pour plus d' informations, téléchargez gratuitement
le Guide du recours aux experts du CSE sur notre
site www.axia-consultants.com ou [contactez-nous!](#)

Sommaire

1. Mise en place du chômage partiel

Procédure et durée du dispositif

Les salariés peuvent-ils contester le chômage partiel ?

Et si l'entreprise y a déjà eu recours dans les 36 derniers mois ?

2. Indemnisation pendant le chômage partiel

Conséquences sur la rémunération des salariés

Aides de l'État pour l'employeur

Fonds solidaire par accord collectif

3. Le rôle du CSE

Consultation préalable du CSE

Information du CSE et des salariés de la décision de l'administration

Recours à expertise et accompagnement d'Axia Consultants

4. Tableaux récapitulatifs

La propagation du coronavirus affecte fortement l'économie, en particulier dans le tourisme, l'événementiel, la restauration, le luxe et le transport.

Dans ce contexte, un nombre croissant d'entreprises envisage le recours au **chômage partiel**.

Preuve de l'ampleur de la situation : le 9 mars, le gouvernement a renforcé ce dispositif, puis le 12 mars, Emmanuel Macron a annoncé la mise en œuvre *« d'un mécanisme exceptionnel et massif de chômage partiel »*.

Comment fonctionne le chômage partiel ?

Quelles conséquences pour l'entreprise ?

Quelles conséquences pour les salariés ?

Quel rôle pour le CSE ?

1. Mise en place du chômage partiel

1.1 MISE EN PLACE : Introduction

L'article R. 5122-1 du Code du Travail permet aux entreprises de solliciter le dispositif d'activité partielle en cas de **circonstances à caractère exceptionnel**.



Dont fait partie la pandémie du coronavirus.

L'employeur peut alors



fermer temporairement tout ou partie d'un établissement.



réduire l'horaire de travail en-dessous de la durée légale du travail pour tout ou partie des salariés.

*Rappelons que ce dispositif doit avant tout permettre d'**éviter les licenciements**, comme le souligne la DGEFP (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) en préambule d'une instruction du 25 mars.*

1.2 MISE EN PLACE : Procédure et durée du dispositif

PROCÉDURE

La demande se fait **via** un site internet public.

L'Administration a 15 jours pour accepter ou refuser l'activité partielle. À l'expiration de ce délai, la demande est **réputée acceptée**.

Mesures exceptionnelles Coronavirus :

Depuis les ordonnances, les entreprises ont **30 jours pour déposer leur demande après la mise en place de l'activité partielle, qui sera rétroactive**. Et l'Administration n'a **plus que 48 heures pour répondre**, l'absence de réponse valant accord.

DURÉE

L'autorisation d'activité partielle **ne peut pas excéder une durée de 6 mois**, renouvelable sous conditions.

Mesures exceptionnelles Coronavirus :

Dans le cadre de l'épidémie de covid-19, la durée a été allongée à 12 mois, renouvelable sous conditions.

1.3 MISE EN PLACE : Les salariés peuvent-ils contester le chômage partiel ?

CAS GÉNÉRAL

Le dispositif d'activité partielle **n'engendre pas une modification du contrat de travail**. Les salariés **ne peuvent donc pas le refuser**.

Un refus est même **considéré comme une faute grave**.

En revanche, ce dispositif entraîne une **suspension du contrat de travail** (mais pas une rupture). Les salariés ne sont donc plus obligés d'être sur leur lieu de travail, à la disposition de leur employeur et de se conformer à ses directives.

CAS DES SALAIRES AU FORFAIT JOURS

Lorsque le chômage partiel prévoit une **réduction de l'horaire de travail**, il **ne peut pas inclure les salariés au forfait jour**. Leurs salaires ne peuvent donc en être affectés.

En revanche, en cas de fermeture de tout ou partie d'un établissement, le dispositif s'applique également à eux.

Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars :

Désormais, l'employeur **peut mettre en activité partielle** les salariés en forfait jour **dans tous les cas**. Il sera opéré une conversion en heures des journées ou demi-journées travaillées. Un décret doit préciser les modalités de cette conversion.

OUVERTURE À DE NOUVELLES CATÉGORIES DE SALARIÉS

L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars ouvre le dispositif d'activité partielle à des catégories de salariés :

- **salariés de droit privé dans les entreprises publiques** (article 2),
- **salariés à domicile & assistants maternels** (article 7)
- **et salariés d'entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France mais employant au moins un salarié sur le territoire** (article 9).

1.4 MISE EN PLACE : Le cas des salariés protégés

JURISPRUDENCE

Dans un jugement du 19 janvier 2011, la Cour de Cassation a confirmé un précédent jugement de 1996 : la mise au chômage partiel d'un représentant du personnel **constitue véritablement une modification du contrat de travail**.

Le salarié concerné **peut donc la refuser** et l'employeur devra continuer à lui verser l'intégralité de son salaire.

Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars :

Dans le cas d'une mise en activité partielle de l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement, mais aussi du service ou de l'atelier du salarié protégé, **celui-ci ne peut pas refuser d'être mis en activité partielle**.

Et les heures de délégation ?

Pour un salarié protégé mis en chômage partiel, son mandat n'est pas suspendu. C'est ce qu'a jugé la Cour de cassation concernant les membres du CE (Cass. soc., 2 mars 2004, no 02-16.554, voir aussi Cass. crim., 25 mai 1983, no 82-91.538 et CE, 13 nov. 1987, no 68.104).

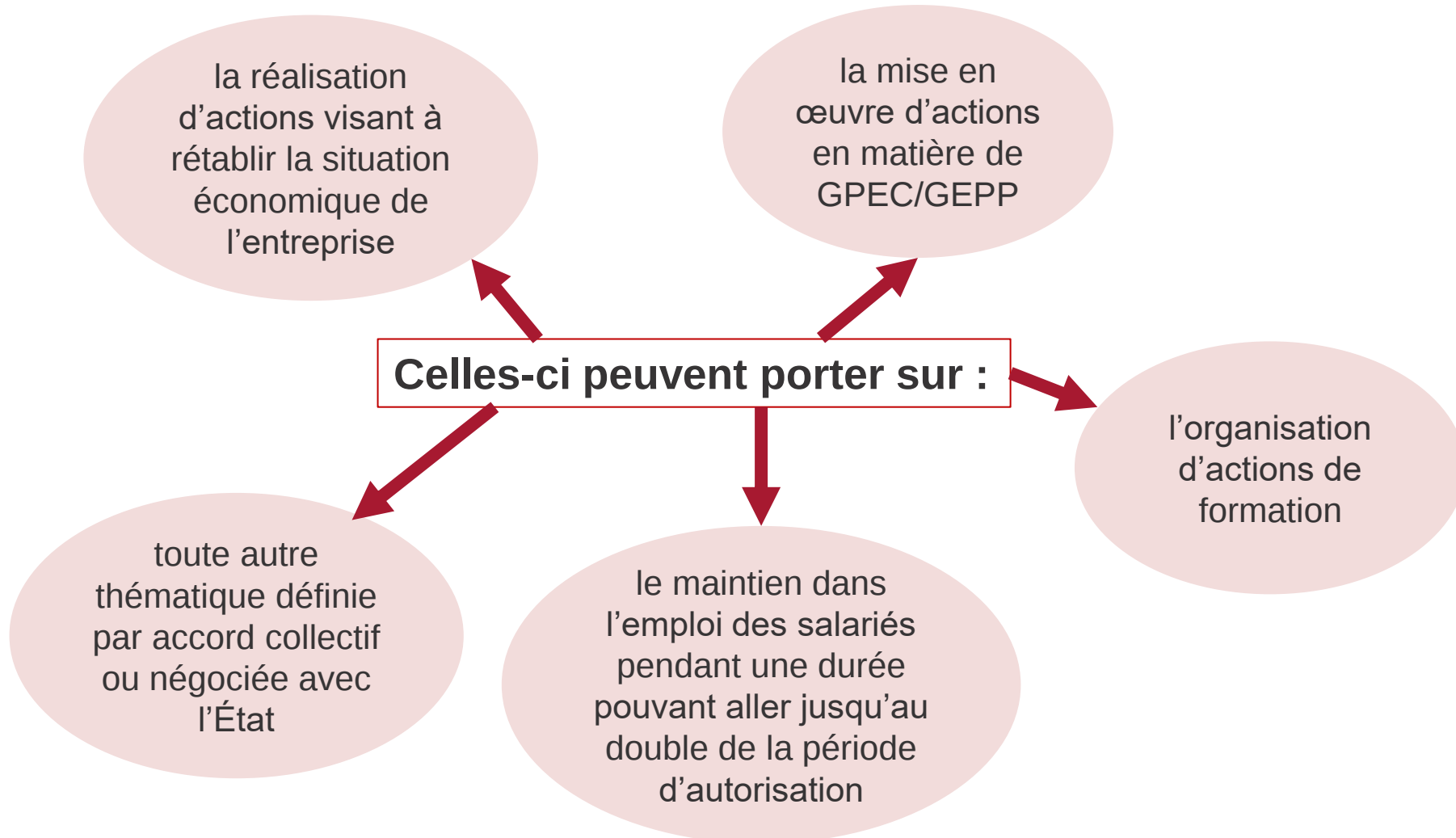
Il a été jugé qu'un membre du CSE placé en chômage partiel total a droit à la rémunération des heures de délégation prises pendant cette période (Cass. soc., 10 janv. 1989, n° 86-40.350).

Le salarié protégé continuant à exercer son mandat en dehors de l'horaire normal de travail peut demander à ce que ses heures de délégation soient payées en heures supplémentaires.

L'élu en question devra toutefois apporter la preuve qu'il devait nécessairement exercer son mandat en dehors de son horaire normal de travail ou à défaut, il devra rembourser les sommes perçues au titre de ces heures (Cass. soc., 12 févr. 1991, no 88-42.353 ; Cass. soc., 21 nov. 2000, no 98-40.730 ; Cass. soc., 11 juin 2008, no 07-40.823 ; Cass. soc., 25 juin 2008, no 06-46.223).

1.5 MISE EN PLACE : Si l'entreprise y a déjà eu recours dans les 36 derniers mois

Si l'entreprise y a déjà eu recours dans les 36 derniers mois, elle devra **souscrire à des contreparties**, définies par l'autorité administrative (en concertation avec l'entreprise).



2. Indemnisation pendant le chômage partiel

2.1 INDEMNISATION : Conséquences sur la rémunération des salariés [1/3]

CAS GÉNÉRAL

L'employeur leur verse une indemnité compensatrice correspondant **au minimum à 70% de la rémunération brute** par heure chômée **jusqu'au 30 avril 2021**, soit environ 84% du salaire net horaire. **À partir du 1^{er} mai, ce sera 60% de la rémunération brute**, soit environ 72% du salaire net horaire.

Et ce, dans la limite de la durée légale ou conventionnelle du travail (ou de la durée contractuelle, si celle-ci est inférieure à la durée légale/conventionnelle) : c'est la rémunération mensuelle minimum (RMM).

L'indemnité nette **ne peut pas descendre en-dessous du SMIC net (soit 8,11 €/heure chômée en 2021)**.

En cas de **formation** pendant l'activité partielle, **l'indemnité brute est portée à 100% du salaire net**.

Le nombre d'heures chômées indemnissables est **limité à 1 607 heures par an et par salarié** (arrêté du 31 mars 2020).

Pendant cette période, **toutes** les heures chômées sont **prises en compte** pour le calcul des droits à **congrés payés**.



Pour estimer l'impact du chômage partiel sur vos revenus, utilisez [notre simulateur à télécharger sur notre site internet](#).

2.1 INDEMNISATION : Conséquences sur la rémunération des salariés [2/3]

Salariés des secteurs protégés et connexes

Les secteurs protégés sont les suivants : tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture, transport de personne. Les secteurs connexes sont les suivants : ceux dont l'activité dépend de celles des secteurs protégés et sous condition de baisse de chiffre d'affaires en 2020.

Par dérogation, pour ces salariés, l'indemnité restera calculée au taux de 70% un mois de plus, donc jusqu'au 31 mai 2021. Ce n'est qu'à partir du 1^{er} juin 2021 qu'ils basculeront dans le cas général, soit un taux de 60% de la rémunération horaire brute.

Salariés d'entreprises fermées ou situées dans certaines zones

Pour eux, la situation est inchangée : il n'y a pas de baisse prévue du taux d'indemnisation avant le **1^{er} juillet 2021**. Il s'agit des salariés relevant des catégories d'entreprises suivantes :

- *Entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public faisant l'objet d'une fermeture administrative, totale ou partielle, dans le cadre des mesures de lutte contre la propagation de l'épidémie de covid-19 ;*
- *Entreprises frappées par une forte baisse de chiffre d'affaires situées dans les circonscriptions territoriales soumises à des restrictions particulières des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises afin de faire face à l'épidémie de covid-19 ;*
- *Entreprises situées dans une zone de chalandise subissant une forte baisse de chiffres d'affaires car spécifiquement affectée par l'interruption d'activité d'une ou plusieurs entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public (zones de chalandise des stations de ski frappées par la fermeture des remontées mécaniques notamment).*

Personnes vulnérables & pour garde d'enfant

Les personnes concernées continuent de percevoir une indemnité égale à 70 % de la rémunération horaire de référence (plancher de 8,11 €/heure, plafond de 32,29 €/heure correspondant à 70% de 4,5 SMIC).

Au final, au 1er juillet 2021, tous les salariés devraient être alignés sur la même situation : une indemnité de 60% de la rémunération horaire brute avec un plancher de 8,11 €/heure et un plafond de 27,68 €/heure (60% de 4,5 SMIC).

2.1 INDEMNISATION : Conséquences sur la rémunération des salariés [3/3]

Tableau d'estimation de l'indemnisation des salariés en cas d'activité partielle

Ce que le salarié perçoit habituellement :

- en brut :	Salaire brut mensuel en Euros pour 35 h	1 539 €	1 800 €	2 000 €	2 500 €	3 000 €	4 000 €	5 000 €	8 000 €
	Salaire horaire brut	10,15 €/h	11,87 €/h	13,19 €/h	16,48 €/h	19,78 €/h	26,37 €/h	32,97 €/h	52,75 €/h
- en net :	Salaire net mensuel en Euros pour 35 h*	1 219 €	1 426 €	1 584 €	1 980 €	2 376 €	3 169 €	3 961 €	6 337 €
	Salaire horaire net**	8,04 €/h	9,40 €/h	10,45 €/h	13,06 €/h	15,67 €/h	20,89 €/h	26,11 €/h	41,78 €/h

** Avec un taux de charges sociales salariales de 21%

Quelle indemnité légale pour le salarié mis au chômage partiel ?

- pour une heure chômée :	Indemnité brute d'allocation partielle	8,04 €/h	8,31 €/h	9,23 €/h	11,54 €/h	13,85 €/h	18,46 €/h	23,08 €/h	36,92 €/h
	soit en % du salaire horaire brut	79%	70%	70%	70%	70%	70%	70%	70%
	Indemnité nette d'allocation partielle	8,04 €/h	8,04 €/h	8,62 €/h	10,78 €/h	12,93 €/h	17,25 €/h	21,56 €/h	34,49 €/h
	soit en % du salaire horaire net	100%	86%	83%	83%	83%	83%	83%	83%
- pour un mois complet chômé : (à temps plein)	Indemnités brutes pour 151,67 heures chômées	1 219 €	1 260 €	1 400 €	1 750 €	2 100 €	2 800 €	3 500 €	5 600 €
	Indemnités nettes pour 151,67 heures chômées	1 219 €	1 219 €	1 308 €	1 635 €	1 962 €	2 616 €	3 270 €	5 231 €

Quelle perte pour le salarié au chômage partiel ?

- pour une heure chomée :	Perte de salaire net par heure chômée	+0,00 €/h	-1,36 €/h	-1,82 €/h	-2,28 €/h	-2,73 €/h	-3,65 €/h	-4,56 €/h	-7,29 €/h
	soit en % du salaire horaire net	0%	-14%	-17%	-17%	-17%	-17%	-17%	-17%
- pour un mois à 151,67 heures :	Perte de salaire net pour 151,67 heures chômées	+0 €	-206 €	-276 €	-346 €	-415 €	-553 €	-691 €	-1 106 €
	soit en % du salaire mensuel net	0%	-14%	-17%	-17%	-17%	-17%	-17%	-17%

En cas de maintien de salaire, quels coûts (extra-légaux) pour l'employeur ?

- pour une heure chomée :	Compensation pour une heure	0,00 €/h	1,76 €/h	1,95 €/h	2,44 €/h	2,93 €/h	3,90 €/h	4,88 €/h	7,80 €/h
- pour un mois complet chômé :	Compensation pour 151,67 heures chômées	0 €	266 €	296 €	370 €	444 €	592 €	740 €	1 184 €

2.2 INDEMNISATION : Changements dus aux ordonnances du printemps 2020

Salariés en formation

Les articles L. 5122-2 et R. 5122-18 du Code du travail prévoyaient une indemnisation à 100% de leur rémunération pour les salariés en activité partielle qui suivent une formation. Ces 2 articles du Code du travail sont temporairement neutralisés dans l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars. **La rémunération des salariés en formation est alignée sur celle des autres salariés en activité partielle.**

Mais ce n'est valable que pour les formations ayant été acceptées après la publication de l'ordonnance.

Et l'État prend en charge 100 % des coûts pédagogiques de la formation de salariés en activité partielle. Une simple convention entre l'entreprise et la Direccte permet de déclencher cette prise en charge.

Salariés en temps partiel

La loi prévoyait que pour les salariés en temps partiels, la rémunération était proratisée.

Les ordonnances prévoient désormais une **extension de la RMM aux temps partiels dont le taux horaire est au moins égal au taux horaire du Smic** (10,15 € brut, soit 8,03 € net).

S'il est inférieur, l'indemnité perçue reste basée sur le taux horaire du contrat.

Salariés dont le temps de travail est décompté selon un régime d'équivalence

L'ensemble des heures d'équivalence est pris en compte, alors que la loi limitait leur prise en compte à la durée légale ou conventionnelle du travail.

Exemple : un salarié travaillant 20 h au lieu de 39 h par semaine n'était indemnisé que sur 15 h, il le sera désormais sur 19 h.

Salariés contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

Leur rémunération est maintenue à 100%. Autrement dit, leur indemnité est égale au pourcentage du Smic qui leur est applicable en dehors des périodes d'activité partielle.

2.2 INDEMNISATION : Changements plus récents



NOUVEAU Alternants



Depuis l'ordonnance du 14 octobre 2020, leur rémunération est maintenue à 100%. Autrement dit, leur indemnité est égale au pourcentage du Smic qui leur est applicable en dehors des périodes d'activité partielle.

Il s'agit donc de l'extension des mesures prévues pour les salariés contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, aux alternants.



NOUVEAU Taux unique de CSG



Le calcul de la CSG avait été simplifié avec la covid-19 : un taux unique de 6,2% était appliqué.

L'ordonnance du 21 décembre 2020 supprime cette simplification à partir du 1^{er} janvier 2021. Il faut réappliquer les taux réduits de 3,8% et les exclusions de certaines indemnités de l'assiette de calcul.

2.3 INDEMNISATION : Compléments

Somme prise en compte ?	Oui/Non
Salaire de base	Oui
Majoration de salaire (heures supplémentaires, travail de nuit, etc.)	Oui
Indemnités perçues pendant des périodes assimilées à du travail effectif	Oui
Indemnité de congés payés de l'année précédente	Oui
Prime d'ancienneté, Prime d'assiduité, Prime d'astreinte	Oui
Commissions pour les commerciaux	Oui
Prime d'expatriation	Oui
Avantages en nature	Oui
Prime de fin d'année	Non
Prime d'intéressement	Non
Prime de bilan	Non
Prime de participation	Non
Frais professionnels	Non
13 ^{ème} mois	Non

2.4 INDEMNISATION : Aides de l'État pour l'employeur [1/3]

ALLOCATION VERSÉE PAR L'ÉTAT À L'EMPLOYEUR

L'employeur peut bénéficier d'une allocation forfaitaire cofinancée par l'État et l'Unédic. L'État met à disposition un simulateur de calcul de l'aide en ligne.

Les indemnités versées par l'employeur ne sont **pas assujetties au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations de sécurité sociale**.

CAS GÉNÉRAL

Les entreprises verront leur allocation passer d'un taux de 60% à un **taux de 36%** de la rémunération horaire brute des salariés (plancher descendu à **7,30 €/heure** ; **plafond de 16,61 €/heure** qui correspond à 36% de 4,5 SMIC) à **partir du 1^{er} mai 2021**.

L'employeur n'aura donc **rien à déboursier de sa poche** en terme d'indemnités d'activité partielle dans ces limites.

2.4 INDEMNISATION : Aides de l'État pour l'employeur [2/3]

Entreprises des secteurs protégés et connexes

Pour ces entreprises, la baisse de la prise en charge au **1^{er} mai 2021** est atténuée : le taux descendra à 60% de la rémunération brute seulement.

Par contre, la prise en charge sera **alignée sur le cas général au 1^{er} juin 2021**.

Entreprises fermées ou situées dans certaines zones

Pour elles, la situation est inchangée : il n'y a pas de baisse prévue du taux d'indemnisation avant le **1^{er} juillet 2021**.

Employeurs de salariés en activité partielle car personnes vulnérables & pour garde d'enfant

Depuis le confinement du printemps 2021, l'État a décidé de maintenir la prise en charge intégrale des indemnités d'activité partielle pour cette catégorie de salariés. La baisse de la prise en charge est donc reportée au **1^{er} juillet 2021** avec le passage à l'activité partielle de droit commun.

Au final, au 1^{er} juillet 2021, toutes les entreprises devraient être alignées sur la même situation : une allocation de 36% de la rémunération horaire brute avec un plancher de 7,30 €/heure et un plafond de 16,61 €/heure (36% de 4,5 SMIC).

2.4 INDEMNISATION : Aides de l'État pour l'employeur [3/3]

Tableau d'estimation de l'aide à l'employeur en cas d'activité partielle

Ce que l'employeur dépense pour un salarié habituellement :

- en salaire brut non chargé :	Salaire brut non chargé mensuel pour :	1 539 €	1 800 €	2 000 €	2 500 €	3 000 €	4 000 €	5 000 €	8 000 €
	Salaire horaire brut non chargé	10,15 €/h	11,87 €/h	13,19 €/h	16,48 €/h	19,78 €/h	26,37 €/h	32,97 €/h	52,75 €/h
- en salaire brut chargé :	Salaire brut mensuel chargé pour 35 h*	2 232 €	2 610 €	2 900 €	3 625 €	4 350 €	5 800 €	7 250 €	11 600 €
	Salaire horaire brut chargé*	14,72 €/h	17,21 €/h	19,12 €/h	23,90 €/h	28,68 €/h	38,24 €/h	47,80 €/h	76,48 €/h

* Avec un taux de charges sociales patronales d'environ 45%

En cas d'indemnisation du salarié au chômage partiel à hauteur de 70% du brut, quelle est l'économie réalisée par l'employeur?

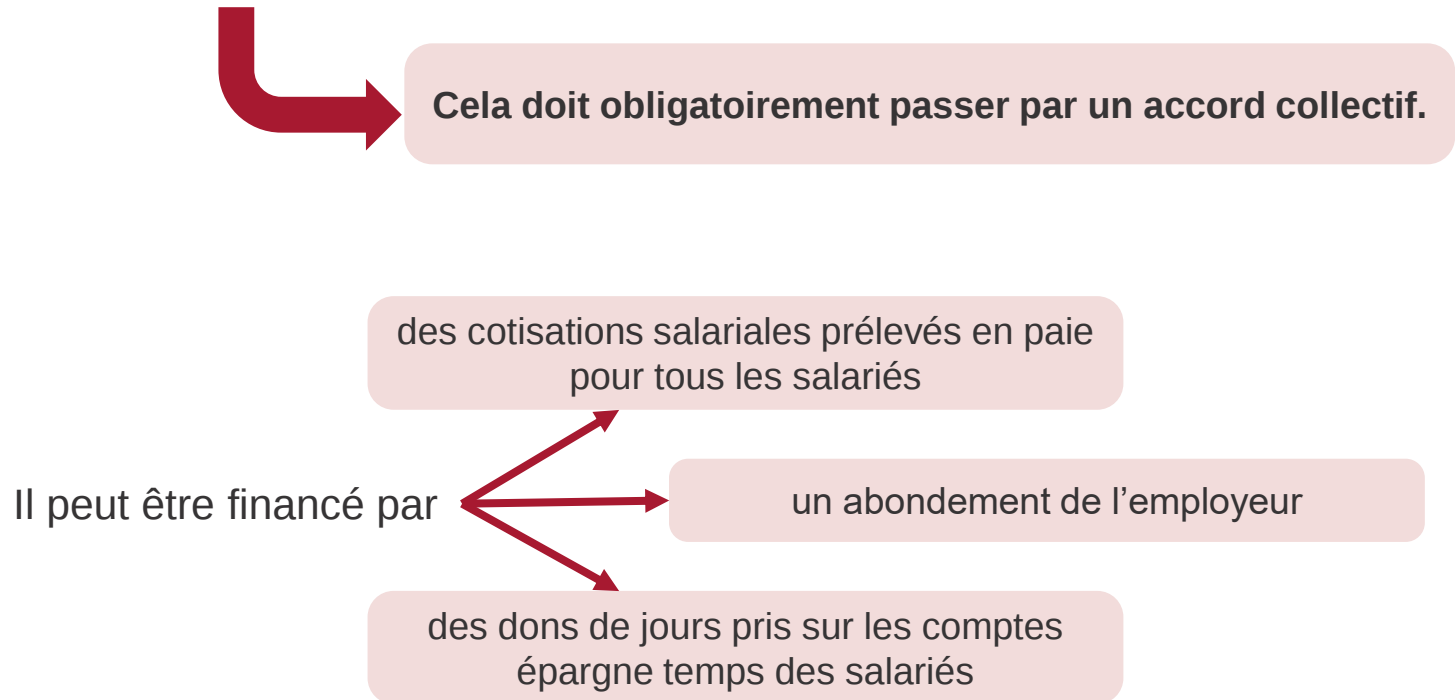
- pour une heure chômée :	+ Indemnité brute d'allocation partielle	8,04 €/h	8,31 €/h	9,23 €/h	11,54 €/h	13,85 €/h	18,46 €/h	23,08 €/h	36,92 €/h
	- Allocation versée par l'Etat à l'employeur	8,04 €/h	8,31 €/h	9,23 €/h	11,54 €/h	13,85 €/h	18,46 €/h	23,08 €/h	31,97 €/h
	Coût réel supporté par l'employeur	0,00 €/h	0,00 €/h	0,00 €/h	0,00 €/h	0,00 €/h	0,00 €/h	0,00 €/h	4,95 €/h
	Economie réalisée par l'employeur :	+14,72 €/h	+17,21 €/h	+19,12 €/h	+23,90 €/h	+28,68 €/h	+38,24 €/h	+47,80 €/h	+71,53 €/h
	<i>en % du salaire horaire brut chargé</i>	+100%	+100%	+100%	+100%	+100%	+100%	+100%	+94%
- pour un mois complet chômé : (à temps plein)	+ Indemnité brute d'allocation partielle	1 219 €	1 260 €	1 400 €	1 750 €	2 100 €	2 800 €	3 500 €	5 600 €
	- Allocation versée par l'Etat à l'employeur	1 219 €	1 260 €	1 400 €	1 750 €	2 100 €	2 800 €	3 500 €	4 849 €
	Coût réel supporté par l'employeur	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	751 €
	Economie réalisée par l'employeur :	+2 232 €	+2 610 €	+2 900 €	+3 625 €	+4 350 €	+5 800 €	+7 250 €	+10 849 €
	<i>en % du salaire mensuel brut chargé</i>	+100%	+100%	+100%	+100%	+100%	+100%	+100%	+94%

En cas de maintien de salaire du salarié au chômage partiel, quelle est l'économie réalisée par l'employeur?

- pour une heure chômée :	+ Indemnité brute d'allocation partielle	8,04 €/h	10,06 €/h	11,18 €/h	13,98 €/h	16,77 €/h	22,36 €/h	27,95 €/h	44,73 €/h
	- Allocation versée par l'Etat à l'employeur	8,04 €/h	8,31 €/h	9,23 €/h	11,54 €/h	13,85 €/h	18,46 €/h	23,08 €/h	31,97 €/h
	Coût réel supporté par l'employeur	0,00 €/h	1,76 €/h	1,95 €/h	2,44 €/h	2,93 €/h	3,90 €/h	4,88 €/h	12,75 €/h
	Economie réalisée par l'employeur :	+14,72 €/h	+15,45 €/h	+17,17 €/h	+21,46 €/h	+25,75 €/h	+34,34 €/h	+42,92 €/h	+63,73 €/h
	<i>en % du salaire horaire brut chargé</i>	+100%	+90%	+90%	+90%	+90%	+90%	+90%	+83%
- pour un mois complet chômé : (à temps plein)	+ Indemnité brute d'allocation partielle	1 219 €	1 526 €	1 696 €	2 120 €	2 544 €	3 392 €	4 240 €	6 784 €
	- Allocation versée par l'Etat à l'employeur	1 219 €	1 260 €	1 400 €	1 750 €	2 100 €	2 800 €	3 500 €	4 849 €
	Coût réel supporté par l'employeur	0 €	266 €	296 €	370 €	444 €	592 €	740 €	1 934 €
	Economie réalisée par l'employeur :	+2 232 €	+2 344 €	+2 604 €	+3 255 €	+3 906 €	+5 208 €	+6 510 €	+9 666 €
	<i>en % du salaire mensuel brut chargé</i>	+100%	+90%	+90%	+90%	+90%	+90%	+90%	+83%

2.5 INDEMNISATION : Fonds solidaire par accord collectif

Un établissement dont seule une partie est touchée par l'activité partielle peut mettre en place un **fonds de solidarité** alimenté par la **contribution solidaire et obligatoire de tous les salariés** de l'établissement.



C'est ce qu'a prévu Maubeuge Construction Automobile (MCA) du groupe Renault, dans un accord signé le 24 janvier dernier.

3. Le rôle du CSE

3.1 RÔLE DU CSE : Consultation préalable du CSE

Le CSE doit être consulté sur « les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise », et notamment sur les conditions de travail et la durée du travail (article L 2312-8 du Code du Travail).

Ainsi, dans le cadre de la mise en place du chômage partiel, **l'employeur doit impérativement consulter le CSE avant la demande d'autorisation du chômage partiel à l'administration.**



L'employeur doit **transmettre au CSE les informations suivantes** :

- les motifs de recours l'activité partielle ;
- les catégories professionnelles et les activités concernées ;
- le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire ou de fermeture entière ou partielle de l'établissement ;
- les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur.

L'avis du CSE accompagne la demande de l'employeur auprès de l'administration.

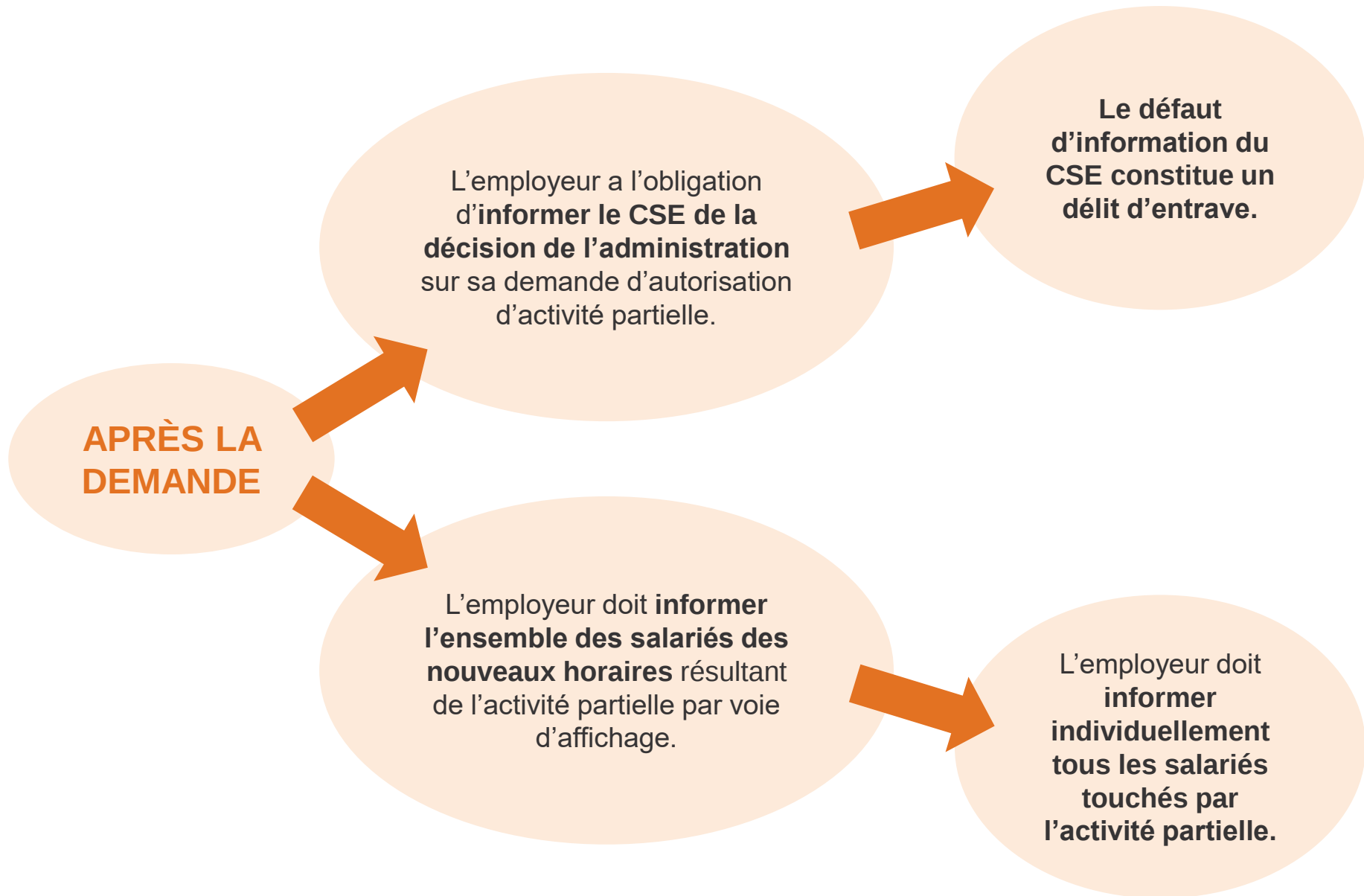


En cas d'avis défavorable du CSE, l'employeur joint à l'avis les éléments présentés (notamment les motifs de la réduction ou de la suppression temporaire de l'activité). L'administration examine alors les conditions de recours à l'activité partielle et peut, le cas échéant, refuser ce recours.

Mesures exceptionnelles Coronavirus :

Dans le cadre de l'épidémie de covid-19, **l'employeur peut ne consulter le CSE qu'a posteriori**. Dans ce cas, l'employeur devra préciser dans sa demande d'activité partielle la date prévue pour la consultation du CSE et transmettre son avis dans un délai de 2 mois à compter du dépôt de la demande.

3.2 RÔLE DU CSE : Information du CSE et des salariés de la décision de l'administration



3.3 RÔLE DU CSE : Recours à expertise et accompagnement d'Axia Consultants

Dans le cadre de la procédure, **le CSE peut se faire accompagner par des experts** dans les cadres suivants :

Expertise droit d'alerte économique

Expertise SSCT Projet important
entraînant des modifications de
l'organisation du travail.

Pour estimer l'impact du chômage partiel sur vos revenus,
Télécharger notre simulateur.

Axia Consultants accompagne les Instances Représentatives du Personnel depuis plus de 20 ans sur les enjeux économiques, juridiques, sociaux et en santé au travail. Nous proposons des missions d'expertises, d'assistance ou des formations sur mesure, pour vous accompagner selon vos besoins.

[Consulter
nos domaines d'activités](#)

[Télécharger
notre catalogue de formations](#)

[Nous contacter](#)

4. Tableaux récapitulatifs

4.1 TOPO : différences entre l'APLD et l'activité partielle

Régime	Date d'entrée en vigueur	Salariés concernés	Individualisation ?	Mise en place	Consultation du CSE
AP version covid	jusqu'au 30 juin 2021	Tous les salariés d'une entreprise de droit privé, quels que soient leur contrat de travail (CDI, CDD, apprentissage, ...) et leur temps de travail (temps partiel, convention de forfait, ...).	Oui : peut concerner des salariés individuellement	Demande auprès de l'administration possible a posteriori	Possible a posteriori
AP de droit commun	à partir du 1 ^{er} juillet 2021	Par rapport aux autres régimes, sont exclus : les salariés de droit privé dans les entreprises publiques, les travailleurs temporaires en CDI, les salariés portés, les salariés d'entreprises étrangères n'ayant pas d'établissement en France, et, dans certains cas, les salariés au forfait annuel.	NON : s'applique sans distinction à tous les salariés	Demande auprès de l'administration au préalable	Préalable
APLD	à partir du 1 ^{er} octobre 2020	Tous les salariés d'une entreprise de droit privé, quels que soient leur contrat de travail (CDI, CDD, apprentissage, ...) et leur temps de travail (temps partiel, convention de forfait, ...).	NON, mais l'accord ou le document unilatéral peut définir un champ de salariés plus petit que l'entreprise ou l'établissement. <i>(Ça n'empêche pas d'instaurer un système de roulement individuel.)</i>	Accord collectif ou document unilatéral si accord de branche. Puis validation de l'accord ou homologation du document par l'administration.	Aucun si accord d'entreprise Préalable si document unilatéral en application d'un accord de branche

4.2 TOPO : résumé des indemnisations des salariés

RÉCAPITULATIF 2021

INDEMNISATION DES SALARIÉS 2021	1 ^{er} janvier au 30 avril 2021	1 ^{er} mai au 31 mai 2021	1 ^{er} juin au 30 juin 2021	À partir du 1 ^{er} juillet 2021
Salariés du cas général				
Taux d'indemnisation*	70%		60%	
Plancher : RMM**		8,11 €/h		
Plafond	32,29 €/h (70% de 4,5 SMIC)		27,68 €/h (60% de 4,5 SMIC)	
Salariés des secteurs protégés & connexes				
Taux d'indemnisation*	70%		60%	
Plancher : RMM**		8,11 €/h		
Plafond	32,29 €/h (70% de 4,5 SMIC)		27,68 €/h (60% de 4,5 SMIC)	
Salariés des secteurs protégés les plus en difficulté (baisse de CA de 80%)				
Salariés des entreprises fermées administrativement et en zone de chalandise d'une station de ski				
Salariés vulnérables ou gardant un enfant				
Taux d'indemnisation*	70%		60%	
Plancher : RMM**		8,11 €/h		
Plafond	32,29 €/h (70% de 4,5 SMIC)		27,68 €/h (60% de 4,5 SMIC)	

(*) Pourcentage de la rémunération horaire brute.

(**) Rémunération mensuelle minimale.

4.3 TOPO : résumé des allocations pour l'employeur

RÉCAPITULATIF 2021

ALLOCATION EMPLOYEUR	1 ^{er} janvier au 30 avril 2021	1 ^{er} mai au 31 mai 2021	1 ^{er} juin au 30 juin 2021	À partir du 1 ^{er} juillet 2021
Cas général				
Taux d'indemnisation*	60%	36%		
Plancher	8,11 €/h	7,30 €/h		
Plafond	27,68 €/h (60% de 4,5 SMIC)	16,61 €/h (36% de 4,5 SMIC)		
Secteurs protégés & connexes				
Taux d'indemnisation*	70%	60%	36%	
Plancher	8,11 €/h		7,30 €/h	
Plafond	32,29 €/h (70% de 4,5 SMIC)	27,68 €/h (60% de 4,5 SMIC)	16,61 €/h (36% de 4,5 SMIC)	
Secteurs protégés les plus en difficulté (baisse de CA de 80%)				
Entreprises fermées administrativement et en zone de chalandise d'une station de ski				
Allocation employeur pour les salariés vulnérables ou gardant un enfant				
Taux d'indemnisation*	70%			36%
Plancher	8,11 €/h			7,30 €/h
Plafond	32,29 €/h (70% de 4,5 SMIC)			16,61 €/h (36% de 4,5 SMIC)

(*) Pourcentage de la rémunération horaire brute.

4.4 TOPO : date à laquelle l'APLD devient plus favorable que l'AP

RÉCAPITULATIF 2021

Indemnisation des salariés aussi bien que allocation employeur	1 ^{er} janvier au 30 avril 2021	1 ^{er} mai au 31 mai 2021	1 ^{er} juin au 30 juin 2021	À partir du 1 ^{er} juillet 2021
Salariés du cas général	APLD = AP	APLD plus favorable		
Salariés des secteurs protégés & connexes	APLD = AP		APLD plus favorable	
Salariés des secteurs protégés les plus en difficulté (baisse de CA de 80%)	APLD = AP			APLD
Salariés des entreprises fermées administrativement et en zone de chalandise d'une station de ski	APLD = AP			APLD
Salariés vulnérables ou gardant un enfant	APLD = AP			APLD

Axia Consultants

accompagne les Instances Représentatives du Personnel depuis plus de 20 ans sur les enjeux économiques, juridiques, sociaux et en santé au travail. Nous proposons des missions d'expertises, d'assistance ou des formations sur mesure, pour vous accompagner selon vos besoins.

[Consulter notre
Dossier spécial restructuration](#)

[Consulter notre
Dossier spécial coronavirus](#)

[Consulter
nos domaines d'activités](#)

[Nous contacter](#)



Centre d'affaires des Metz
1 rue du Petit Robinson
78350 JOUY EN JOSAS

Tél. 01 34 58 26 60
www.axia-consultants.com

S.A.S. d'Expertise Comptable inscrite à l'Ordre des Experts Comptables de la Région Parisienne au capital de 40 000 € - R.C.S. VERSAILLES B 411 822 455 – SIRET 411 822 455 00019 – APE 6920Z