

réussir ensemble

NOTE D'INFORMATION DU 24/03/2020

NOS PRÉCONISATIONS POUR LA DEMANDE D'INDEMNISATION DU CHÔMAGE PARTIEL EN CAS DE RÉDUCTION OU D'ARRÊT DE L'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE DANS LE CADRE DES MESURES DE CONFINEMENT

Dans le cadre des mesures sanitaires exceptionnelles liées à la pandémie COVID-19 - Coronavirus, des aides sont apportées aux entreprises. Parmi les plus coûteuses pour le budget de l'état, est la prise en charge du chômage partiel (estimée à 8 milliards par mois, dicit Gérard DARMANIN).

Le Président de la République, dans son intervention télévisée du lundi 16 mars, parlait de « guerre » et imposait, dès le lendemain midi, des mesures de restrictions de déplacements sans précédent pour tous les citoyens. La consigne semblait claire « restez chez vous ».

Depuis, les dernières communications des différents ministres et préfets tendent à considérer que les chefs d'entreprises ont surinterprété les consignes.

Ainsi, le Préfet du Morbihan écrit à ses administrés :

« Un très grand nombre d'entreprises, dans des secteurs qui n'étaient visés ni par les interdictions, ni par les dispositifs de soutien des pouvoirs publics, ont fermé. Ce geste occasionne un danger certain à l'économie, à la chaîne logistique, aux approvisionnements et à terme, à la stabilité financière de tout le pays ».

Ou encore, sur le site « economie.gouv » on peut lire :

« Les mesures de confinement ne doivent pas se traduire par un arrêt de l'activité économique du pays mais par un aménagement de celle-ci pour faire face à la crise sanitaire.

Seules sont arrêtées certaines activités (bars, cafés, restaurants, cinémas, centres commerciaux, etc.) qui, parce qu'elles impliquent des regroupements de population et ne présentent pas un caractère essentiel à la vie de la nation, sont incompatibles avec la lutte contre la propagation du virus.

Pour les autres secteurs, le principe est la continuité de l'activité, en appliquant des mesures adaptées. »

En réalité, aucune distinction n'a été faite entre les opérateurs d'importance vitale (OIV) et les non OIV pour qualifier ou non les parties-prenantes à une activité jugée comme essentielle pour le pays.

Il semblerait qu'un certain nombre de fédérations ou syndicats professionnels soient en contact direct avec le gouvernement pour déterminer si leur secteur d'activité est considéré comme essentiel.

Nous vous conseillons vivement de vous rapprocher de votre fédération ou syndicat professionnel pour connaître la tendance.

Dans tous les cas, seul le chef d'entreprise, qui connaît parfaitement les conditions de travail de ses salariés, peut juger en conscience si celles-ci sont compatibles avec la mise en place des mesures sanitaires.

Avant toute décision d'activité partielle ou d'arrêt total, il doit s'interroger, salarié par salarié, de la possibilité d'organiser le télétravail et dans la négative, de mettre en place les gestes barrières sur chaque poste de travail.

Pour se faire, vous trouvez toutes les mesures à adopter sur le site du gouvernement, espace « je suis employeur » (mis à jour régulièrement) : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

Dans ce contexte très particulier, avec un discours qui peut paraître contradictoire : « restez chez vous mais allez travailler », en cas de demande d'indemnisation d'activité partielle, nous recommandons aux entreprises de bien **motiver leur arrêt ou réduction d'activité**.

Ainsi, en cas d'activité partielle, les entreprises doivent motiver leur demande conformément aux exemples formulés par le Ministère du travail :

- Baisse d'activité liée à l'épidémie :
 - les difficultés d'approvisionnement,
 - la dégradation de services sensibles,
 - l'annulation de commandes ...

En cas d'arrêt total d'activité, il est impératif de conserver tous les justificatifs qui ont contribué à la décision de fermeture (impossibilité d'organiser le télétravail, de mettre en place les mesures sanitaires, tous les échanges de mails et courriers de clients annulant les commandes ou de fournisseurs ayant fermés).

<p>En conclusion, le chômage partiel doit être une solution à mettre en œuvre lorsque les autres alternatives ne sont pas possibles (télétravail, mise en place des gestes barrières ...).</p>

De plus, la loi d'urgence votée hier à l'Assemblée permet également de retarder la mise en œuvre de chômage partiel par le recours aux congés payés et aux jours de RTT :

- « de permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou modifier les dates de prises d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et à leurs modalités de prise définis par les dispositions du livre 1er de la troisième partie du code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise ;
- de permettre à tout employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définis au livre 1er de la troisième partie du code du travail, les conventions et accords collectifs ainsi que le statut général de la fonction publique ; »

⚠ ATTENTION :

Il n'y a pas encore d'application directe, il faut attendre la promulgation de la loi et les éventuelles ordonnances ...