



LE CHOMAGE PARTIEL – COVID 19

MAJ AU 23 MARS 2020



Nous n'avons pas la certitude que ces mesures puissent s'appliquer à nos structures puisque, pour l'instant, nous ne faisons pas partie des professions listées par décret pour fermeture, néanmoins l'Ordre National nous a enjoins à fermer nos cabinets. Nous attendons un décret qui stipulerait clairement la fermeture des cabinets dentaires, mais viendra-t-il ?

Toutefois nous recommandons d'effectuer tout de même l'ensemble des démarches.

Rappel : l'ensemble des entreprises peuvent bénéficier des mesures de droit commun du chômage partiel pour tous leurs salariés.

→ Le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> doit faire face à une forte affluence. Pour ne pas pénaliser les entreprises, le Ministère du Travail a décidé d'accorder aux entreprises un délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif.

Droit de retrait : Les modalités du droit de retrait pour les salariés

Dans la situation actuelle du COVID 19, le droit de retrait est un droit individuel du salarié, il n'y a pas de droit au retrait collectif. Il s'agit du droit d'un salarié qui, au regard d'un danger immédiat et avéré, peut se retirer du travail sans faire l'objet de sanction : votre assistante dentaire peut, si elle estime ne pas être suffisamment protégée dans l'exercice de ses fonctions au cabinet, le faire valoir. Il en va de même pour les chirurgiens-dentistes ayant un contrat salarié avec leur structure employeur. Il peut y avoir au cas par cas, une étude de droit de retrait individuel dans l'hypothèse où le collaborateur ou le salarié considérerait que sa santé peut être mise en danger au regard de la situation, notamment s'il n'a pas d'élément de protection individuelle. S'il a des éléments de protection individuelle, si l'entreprise a mis en place un plan de prévention, il n'est pas dans le droit de retrait.

Comment se met en place d'un point de vue opérationnel le « chômage partiel » ?

Le Ministère du travail a modifié l'ordre de fonctionnement légal et nous sommes en attente du décret d'application dans la cadre du COVID-19 qui devrait arriver rapidement pour notre profession.

Chronologie et Méthodologie :

1. Notifier aux salariés leur passage au chômage partiel ou en activité réduite par un courrier ou un mail. C'est une décision unilatérale du chef d'entreprise qui ne nécessite pas un formalisme particulier : l'envoi d'un email suffit. Prenez soin de garder la preuve de cet envoi. Cet email ou courrier fait partir le délai de l'activité partielle et permet ensuite de faire la demande auprès des services du ministère.

NB : Simultanément pour les cabinets qui ont des représentants du personnel, faire un début d'information, de consultation auprès du Comité Social Economique (CSE)

2. A partir de là, vous avez 30 jours pour aller sur l'interface du Ministère du Fond National pour l'Emploi (FNE) pour déclarer votre situation et demander l'autorisation du recours à l'activité réduite.

→ [La première étape est de créer un compte](#)

Attention ! La plateforme est actuellement surchargée : soyez patients... et pas de panique : vous avez jusqu'à 30 jours pour faire la demande auprès des services du Ministère avec rétroactivité au 1er jour de l'activité partielle.

Exemple d'un salarié ne travaillant plus : votre salarié aura son salaire habituel à zéro et percevra 70% de son salaire de référence brut, soit 84% du net. L'employeur n'aura pas de charge patronale à payer et, sur la base du bulletin de salaire, il fera la demande d'indemnisation à l'Etat qui le remboursera à hauteur de 100%. La totalité du coût des charges est pris en charge par le FNE (Fond National pour l'Emploi), par l'Etat. Valable pour les salaires entre 1 SMIC et 4,5 SMIC.

3. Notifier aux salariés individuellement ou collectivement pour leur communiquer les résultats de votre demande de chômage partiel.
4. Déclarer mensuellement les heures en activité partielle, à réaliser sur la plateforme Activité partielle, après accord de votre dossier.

Pour toute demande d'assistance téléphonique gratuite pour la prise en main de l'outil « activité partielle »

Numéro vert 0800 705 800 pour la métropole et les Dom de 8h à 18h

Pour toute demande d'assistance au support technique : contact-ap@asp-public.fr

Est-ce qu'en période de chômage partiel, les congés payés sont toujours cumulés ?

Oui. Le chômage partiel est un mécanisme juridique de protection des salariés et de l'entreprise : le salarié qui est en situation de chômage partiel ne perd pas ses droits de congés payés et continue à acquérir tous les mois, les droits à congés payés sur une base pleine (d'où l'intérêt d'anticiper les Congés payés en mars 2020 si vous en aviez programmés en Avril et différer la mise au chômage

partiel à l'issue de la période des congés Payés). Le parlement est en train de légiférer sur les conditions de prise des congés payés dans les conditions d'urgence sanitaire que nous vivons actuellement. (à suivre)

L'employeur peut-il choisir seul, les salariés qui travailleront et les salariés qui seront placés en activité partielle ?

L'employeur a toute latitude d'organiser, dans cette période difficile, son entreprise. Il choisit quelles sont les activités qui sont maintenues, quels sont les collaborateurs qui continuent à travailler et les collaborateurs qui basculent en activité réduite ou partielle. La seule limite étant la discrimination, les seuls critères sont l'intérêt de l'entreprise, la continuité de l'activité économique, et l'absence de risque sanitaire encouru.

Les stages payés et les contrats d'alternance rentrent-ils bien dans le périmètre du chômage partiel ?

Les stagiaires sont exclus, en l'état, puisque ce ne sont pas des salariés.

En revanche, les contrats d'alternance et de professionnalisation sont bien des contrats de travail, des CDD et sont inclus dans le dispositif.

Quelles sont les mesures d'accompagnement prévues dans cette crise pour les travailleurs indépendants ?

Ils ne sont pas prévus dans la logique de l'activité réduite ou partielle, réservée aux salariés. Des mesures vont être prises pour les travailleurs indépendants, a annoncé Monsieur le Ministre Lemaire. Les textes ne sont pas encore parus : en attente.

Peut-on cumuler un arrêt pour garde d'enfant et l'activité partielle ?

Non, pas de cumul possible.

On est soit en garde d'enfants (régime spécifique d'indemnités journalières Sécurité Sociale) OU soit on est en activité partielle. En revanche, il est possible d'alterner entre garde d'enfants et activité partielle.

Cas de salariés en période d'essai ?

Peut-on suspendre le contrat de travail d'un salarié ayant commencé il y a une semaine, faut-il rompre la période d'essai ?

Plusieurs situations :

1. Pour le collaborateur ayant commencé son activité professionnelle : si la période d'essai n'est pas concluante, on peut l'arrêter.
2. Pour le collaborateur n'ayant pas commencé son activité professionnelle, on ne peut arrêter la période d'essai puisque celle-ci s'arrête sur la base du travail réellement effectuée, la période d'essai va être repoussée d'autant (temps de travail effectif pour juger de la compétence professionnelle du collaborateur).

Que se passe-t-il dans le cadre d'une rupture conventionnelle qui doit prendre fin à la mi-mars ?

Tous les événements qui ont des effets juridiques : la signature d'une rupture conventionnelle, une notification de licenciement, des procédures en cours ... demeurent.

Par contre vous pourrez rencontrer des difficultés pour les procédures de licenciements en cours (disciplinaires ou d'insuffisance professionnelle), notamment pour la tenue de l'entretien préalable. Il est possible de réaliser l'entretien préalable par visioconférence ou par téléphone avec l'accord écrit du salarié.

Les tickets restaurants, sont-ils dus aux salariés en période de chômage partiel ?

Si on est en suspension de contrat de travail, il n'y a pas la nécessité de prendre ses repas sur son lieu de travail, les tickets restaurants peuvent être suspendus par les entreprises.

Quelle démarche est à effectuer quand on doit cesser l'activité partielle ?

Aucune démarche, il faut notifier aux salariés la fin de l'activité partielle, de façon collective ou individuelle. Cela peut être fait de façon graduelle, on peut faire une reprise d'activité économique normalisée avec certaines personnes qui reprennent une activité pleine et entière. Il suffira donc de ne plus déclarer les heures de chômage partiel sur votre dossier ouvert.

On peut faire des demandes d'activités partielles pour plusieurs mois, ce qui va représenter quelques centaines ou milliers d'heures et pour autant n'en utiliser que la moitié, le plafond étant à 1000 heures par salarié et par entreprise.