

# CONSÉQUENCES DIRECTES OU INDIRECTES DES MESURES DE CHÔMAGE PARTIEL DANS LES ENTREPRISES

## Chômage partiel, qui est concerné ?

Le chômage partiel concerne les entreprises qui, après avoir mis en place toutes les mesures pour maintenir leur activité (télétravail, congés payés etc.), sont contraintes de réduire ou de suspendre leur activité.

Pour rappel, les salariés en « forfait jours » sur l'année sont exclus du champ d'application de l'activité partielle en cas de réduction d'horaire, mais pas en cas de fermeture totale ou partielle de leur entreprise. Dès qu'un établissement est fermé, pour une durée minimale d'une demi-journée, ces salariés au « forfait jour » sont donc éligibles au bénéfice de l'activité partielle.

## Délais d'application et prise en charge du chômage partiel

En temps normal, la demande de chômage partiel doit être accompagnée de l'avis préalable du Comité Social et Économique (CSE). Cependant, d'après les éléments communiqués par le Ministère du travail, et compte tenu des délais de consultation du CSE, le recours au chômage partiel serait possible à titre conservatoire sans attendre l'avis du CSE. La demande préalable d'autorisation d'activité partielle doit être adressée à la DIRECCTE du département où est implanté l'établissement.

En période d'activité partielle, l'employeur doit verser aux salariés une indemnité correspondant à 70 % de leur salaire brut par heure chômée. Cela correspond à 84 % du salaire net horaire. Cette règle ne devrait pas être modifiée. L'indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié lorsque des actions de formation sont mises en œuvre pendant les heures chômées.

## Quid du paiement des cotisations santé et prévoyance ?

Depuis plus de 30 ans Gerep créé avec les entreprises des solutions en termes de protection sociale, santé, prévoyance, retraite, épargne salariale, QVT et bien d'autres. Nous mettons à votre disposition des équipes dédiées pour proposer aux entreprises et à leurs salariés des solutions adaptées à leur besoins en accord avec nos valeurs d'expertise, de service et de technologie.

Contactez-nous au 01 45 22 52 53 ou à [marketing@gerep.fr](mailto:marketing@gerep.fr).

Les indemnités versées aux salariés sont imposables mais ne constituent pas un salaire. Elles sont exonérées de cotisations de Sécurité sociale et de taxe sur les salaires (cf. trav. art. L. 5122-4).

Elles sont néanmoins soumises à la CSG et à la CRDS, dues sur les revenus de remplacement, aux taux respectifs de 6,20 % et de 0,50 %. **Elles restent donc soumises aux cotisations de prévoyance santé notamment, conditions nécessaires au maintien de la garantie et au respect du caractère collaboratif et obligatoire du régime.**

En ce qui concerne le versement de ces indemnités par l'employeur, et compte tenu de la crise liée à l'épidémie de coronavirus, l'État met en place des règles exceptionnelles de prise en charge des heures chômées dans le cadre de l'activité partielle : **remboursement du total de l'indemnité versée par l'employeur** au salarié dans la limite, de 4,5 SMIC d'après les dernières informations (cf. Communiqué de presse du 16/03/2020 disponible [à ce lien](#)).

Point d'attention sur la notion de prise en charge par l'état : l'entreprise fait l'avance mais sera remboursée qu'à hauteur de 4,5 SMIC.

En fonction des décrets à venir, GEREP suit avec attention les éventuelles souplesses et adaptations qui seraient proposées par les assureurs et vous tiendra informés.

Damien  
Vieillard-Baron

Depuis plus de 30 ans Gerep créé avec les entreprises des solutions en termes de protection sociale, santé, prévoyance, retraite, épargne salariale, QVT et bien d'autres. Nous mettons à votre disposition des équipes dédiées pour proposer aux entreprises et à leurs salariés des solutions adaptées à leur besoins en accord avec nos valeurs d'expertise, de service et de technologie.

Contactez-nous au 01 45 22 52 53 ou à [marketing@gerep.fr](mailto:marketing@gerep.fr).