

[COVID 19]  
**Recours à l'activité partielle dit « chômage partiel »**  
*(Article R.5122-2 du code du travail)*

**ESSMS privés non lucratifs**  
**Analyse des situations et marges de manœuvre**  
**au 28 AVRIL 2020**

Pour faire suite aux interrogations légitimes des ESSMS privés non lucratifs relatives à la possibilité de recourir au chômage partiel suite aux annonces de Madame Sophie CLUZEL, voici les éléments d'analyse que nous sommes en mesure de vous livrer au regard des dispositions prises dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire COVID19. Mise à jour des dispositions de l'ordonnance du 22 avril 2020<sup>1</sup> et des dispositions de la loi de finances rectificative pour 2020<sup>2</sup> du 25 avril dernier, cette note est **susceptible d'évoluer très rapidement dans le contexte actuel**, et nous ne manquerons pas de vous informer en cas de changement notable.

La thématique du recours au chômage partiel en période de COVID 19 est abordée sous plusieurs angles :

**1. ESSMS privés non lucratifs et recours au chômage partiel**

Une interdiction semble être faite aux établissements médico-sociaux de recourir au chômage partiel : le compte rendu de la réunion du 18 mars 2020 entre la secrétaire d'Etat en charge des personnes handicapées, Madame Sophie CLUZEL, et les acteurs de l'accompagnement en charge des personnes handicapées mentionne que « *Les ESSMS, dans la recherche de solution, doivent prendre en compte l'environnement de la personne. Aucun professionnel ne peut à ce titre se mettre au chômage technique. La ministre rappelle que tous les professionnels du sanitaire et du médico-social sont appelés. Les établissements ferment mais pas la continuité de l'accompagnement.* »

**Ces propos ne sont corroborés par aucune source juridique interdisant explicitement l'accès de l'ensemble des ESSMS au chômage partiel lorsque leur situation économique dans le contexte de crise sanitaire actuel le justifie.**

Toutefois, la possibilité de recourir au chômage partiel doit prendre en compte plusieurs paramètres et devra être différente en fonction de la situation de chacun des acteurs et de leurs salariés :

**a) La question du maintien ou non des dotations ou du financement de la structure est essentielle :**

Bien qu'employeurs de droit privé, eu égard à la particularité et à la diversité de leurs systèmes de financement, tous les ESSMS privés non lucratifs pourraient ne pas ouvrir droit au bénéfice du chômage partiel. **Leur exclusion de ce dispositif repose sur la sécurisation financière de leur activité en cette**

---

<sup>1</sup> Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19, Jo du 23 avril 2020

<sup>2</sup> LOI n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, Jo du 26 avril 2020

**période de crise**<sup>3</sup>. Pour certains, **cette sécurisation doit passer par un engagement de l'autorité de tarification** (Conseils départementaux notamment) dont ils dépendent, pour d'autres elle peut être prévue par une loi dans des limites et conditions particulières. A ce jour, l'ordonnance n° 2020-313 du 25 mars 2020 sécurise dans certaines limites et sous certaines conditions les dotations financières de certains ESSMS relevant de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles<sup>4</sup>. Si l'établissement ou le service est concerné par une mesure de sécurisation de sa dotation financière, il sera exclu du recours au chômage partiel (pas de perte économique) dans le cas contraire l'employeur pourra y avoir recours.

**b) Le plan de continuité de l'activité, la nature et le volume des activités maintenues et/ ou suspendues par l'établissement et/ou le service doit également être prise en compte :**

- Soit il s'agit d'une fermeture pour raison sanitaire et renvoi des bénéficiaires à leur domicile :
    - ↳ **Il n'y a plus d'activité. Dans cette situation, si l'autorité de tarification ne maintient pas la dotation financière, l'établissement a tout intérêt à faire une demande de chômage partiel** (attention !! en justifiant de l'impact économique et pas uniquement en mettant en avant la situation épidémique).
  - Soit l'association est ouverte mais certains établissements ou services ferment (ESAT, IME, garde d'enfants pour les SAAD par exemple) et d'autres restent ouverts (foyers de vie, MAS, soins à domicile pour les SAAD par exemple)
  - Soit l'établissement ou service est fermé pour des questions sanitaires mais il met en place d'autres modalités d'accompagnement pour faire face à la crise et assurer une continuité de service et d'accompagnement auprès des personnes dans le respect des gestes barrières et mesures de protection des professionnels : organisation d'accueil de répit pour les enfants d'IME « renvoyés » chez eux, suivi social par téléphone des ouvriers d'ESAT... :
    - ↳ **Dans ces deux derniers cas il y a une baisse d'activité et il peut y avoir demande de chômage partiel pour les activités concernées par la baisse. Toutefois si l'autorité de tarification maintient la totalité des dotations financières, il n'y aura plus de raison de recourir au chômage partiel (en raison d'un possible double financement).**
- **Point de vigilance :** D'autres situations peuvent être envisagées : réduction de l'activité d'un siège administratif autorisé ou pas, perte d'activité lié à un absentéisme insurmontable... Pour ces raisons, nous vous recommandons de bien justifier des conséquences économiques de la situation de l'établissement ou du service. Par ailleurs, le décret du 25 mars prévoyant que tout employeur pourra adresser sa demande dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle lorsque la demande est justifiée par le motif de circonstances exceptionnelles, nous vous recommandons de doubler votre demande d'un échange et mieux d'un engagement positif ou négatif de l'autorité en charge de la tarification sur ce point pendant ce délai.

**c) La situation individuelle de certains salariés doit également être prise en compte :**

---

<sup>3</sup> Notre réseau s'est attaché à interpeler les ARS et Conseils départementaux sur ces points dès le début de la crise. (Cf. courrier URIOPSS Occitanie à l'ensemble des ATC de la région en date du 18 mars 2020).

<sup>4</sup> Voir sur ce point, la note visant à présenter la loi d'urgence sous un prisme budgétaire et financier, élaborée par notre URIOPSS le 26 mars 2020 et de tous les points de vigilance que nous avons pointés : [ici](#)

- A partir du 1<sup>er</sup> mai 2020, l'établissement ou le service poursuit ou réactive ses activités suspendues dans le cadre du « déconfinement » et certains salariés, bénéficiant précédemment d'arrêts maladies dérogatoires, sont dans une situation qui rend impossible leur retour au travail<sup>5</sup>. L'employeur pourra sous certaines conditions procéder à une demande de chômage partiel les concernant.

## **2. Les mesures mises en œuvre dans le cadre de loi d'urgence sanitaire pour faciliter et renforcer le recours à l'activité partielle (chômage partiel) pour limiter les ruptures des contrats de travail et atténuer les effets de la baisse d'activité :**

Initialement prévu dans le cadre des articles [L 5122-1](#) et suivant du code du travail, L'article 11 de la loi d'urgence, prévoit notamment de faciliter et renforcer le recours à l'activité partielle (Chômage partiel) pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille en :

- Adaptant de manière temporaire le régime social applicable aux indemnités versées dans ce cadre,
- Etendant à de nouvelles catégories de bénéficiaires,
- Réduisant, pour les salariés, le reste à charge pour l'employeur
- Favorisant une meilleure articulation avec la formation professionnelle
- Favorisant une meilleure prise en compte des salariés à temps partiel

Plusieurs décrets, ordonnances et autres mesures réglementaires sont venues mettre en œuvre cet article 11 de la loi d'urgence :

- [Décret n° 202-325, 25 mars 2020 : JO, 26 mars](#)
- [Ordonnance n° 2020-324, 27 mars 2020 : JO, 28 mars](#)
- [Arrêté du 31 mars 2020 : JO, 3 avril 2020](#)
- [Décret. n° 2020-435 du 16 avril 2020](#)
- [Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 : JO, 16 avril](#)
- [Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 : JO, 17 avril](#)
- [Ordonnance n° 2020-460, 22 avril 2020 : JO, 23 avril](#)

Nous vous en présentons les principales dispositions ci-après :

### **a) Mention de l'activité partielle sur le bulletin de paie**

Le bulletin de paie doit mentionner concernant l'activité partielle :

- Le nombre d'heures indemnisées ;
- Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle prévue à [l'article R5122-18 du code du travail](#) ;
- Les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

Toutefois, pendant une période de 12 mois à compter de la publication du décret, il est possible de faire figurer ces informations sur un document annexé au bulletin de paie.

---

<sup>5</sup> Article 20 LOI n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, Jo du 26 avril 2020 : personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, salarié partageant le même domicile qu'une personne vulnérable, salarié parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile

## **b) Demande préalable d'autorisation d'activité partielle et possibilité de transmettre l'avis du CSE a posteriori**

Toute demande préalable d'autorisation d'activité partielle auprès de l'administration compétente doit être accompagnée de l'avis préalable du CSE, si l'entreprise en est dotée, **quelle que soit la taille de l'entreprise : plus ou moins 50 ETP** (Rappel avant cette obligation ne s'imposait qu'au entreprises de plus de 50 ETP)

Toutefois, **il est permis de recueillir l'avis du CSE postérieurement à la demande préalable, et de le transmettre à l'administration dans un délai de 2 mois à compter de la demande**. Cette possibilité n'est possible que dans les deux cas suivants :

- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel
- **Toute autre circonstance de caractère exceptionnel – *Le covid-19 se classant dans ce cas.***

## **c) Demande d'activité partielle dans un délai d'information de 30 jours**

L'employeur dispose d'un délai de **30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande par tout moyen donnant date certaine** à sa réception. Sont visées expressément par le décret les cas suivants :

- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel
- **Toute autre circonstance de caractère exceptionnel – *Le covid-19 se classant dans ce cas.***

## **d) Augmentation de la durée d'autorisation d'activité partielle à 12 mois maximum**

Le décret du 25 mars augmente la durée d'autorisation d'activité partielle qui peut être accordée. Ainsi cette durée **passse à 12 mois maximum contre 6 mois auparavant**.

## **e) Détermination du taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur**

Le décret du 25 mars précise que le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur correspond, pour chaque salarié autorisé à être placé en activité partielle, à :

- un pourcentage de la rémunération horaire antérieure brute calculée dans les conditions du II de l'article L3141-24 du code du travail (concernant l'indemnité de congés payés) et du premier alinéa de l'article R5122-18 du code du travail (indemnité horaire d'activité partielle versée aux salariés).

Le décret du 25 mars précise que le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal pour chaque salarié concerné à **70 % de la rémunération horaire brute précitée, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC**.

Le décret du 25 mars précise également que le **taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 €**. Toutefois, il précise que ce minimum n'est pas applicable pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ([Alinéa 3 de l'article R. 5122-18 du code du travail](#)).

## **f) Nombre d'heures pouvant être indemnisées en cas d'activité partielle**

Un arrêté du 31 mars 2020 vient modifier le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020 : par dérogation à l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 26 août 2013, **le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'allocation d'activité partielle est fixé à 1 607 heures par salarié jusqu'au 31 décembre 2020 (au lieu de 1 000 heures)**.

### g) Indemnité d'activité partielle et forfaits jours ou heures

Concernant le nombre d'heures pouvant justifier de l'attribution de l'allocation d'activité partielle par le salarié, le décret du 25 mars précise que lorsque la durée du travail du salarié est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, en application des articles L. 3121-56 et L. 3121-58 du code du travail, est prise en compte la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement ou aux jours de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement, à due proportion de cette réduction.

### h) Remise d'un document par l'ASP au salarié sur l'activité partielle

En cas de procédure de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation judiciaire, ou de difficultés financières de l'employeur, un document comportant les mentions d'activité partielle du bulletin de salaire (cf. ci-dessus) est remis au salarié par l'Agence de services et de paiement.

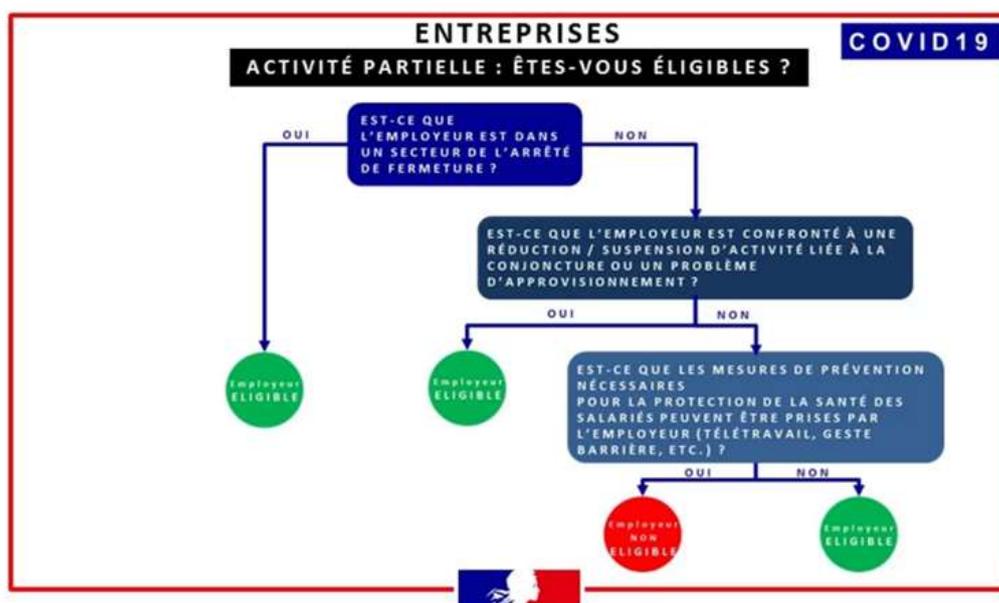
### i) Date d'application du décret aux demandes d'indemnisation

Il est précisé que le décret du 25 mars s'applique aux demandes d'indemnisation adressées ou renouvelées à l'ASP à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret, soit le 26 mars 2020, au titre du **placement en position d'activité partielle de salariés depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020**.

Il est également indiqué que pendant une période de 12 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent décret, les employeurs peuvent continuer d'appliquer les dispositions de l'article R. 5122-17 du code du travail, dans leur réaction antérieure au présent décret, en lieu et place des dispositions du 16° de l'article R3243-1 du code du travail (mentions à indiquer sur le bulletin de paie concernant l'activité partielle).

**Jusqu'au 31 décembre 2020, le délai au terme duquel le silence vaut acceptation implicite de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle est ramené à 2 jours, contre 15 jours en temps normal.**

### j) Schéma d'aide à la décision de recours au chômage partiel publié par le Ministère du Travail :



### 3. Individualisation des demandes de chômage partiel (à venir)

Ordonnance n° 2020-460, 22 avril 2020 : JO, 23 avril analyse en cours :

**Diverses mesures visant la consultation du CSE sur la reprise d'activité et l'individualisation du chômage partiel** : le texte autorise le gouvernement à réduire temporairement, par décret, les délais de consultation du CSE pour la reprise d'activité de l'entreprise, dans des conditions protectrices pour les salariés. Le texte adapte également le dispositif d'activité partielle aux particularités de certains secteurs pour permettre le maintien, la poursuite ou la reprise de l'activité professionnelle (assistants maternels, salariés du particulier employeur, employeurs publics qui n'ont pas adhéré au régime d'assurance chômage, prise en compte des heures au-delà de la durée légale prévue conventionnellement dans l'assiette de calcul de l'activité partielle). Il ouvre, par ailleurs, la possibilité pour les entreprises d'une individualisation de l'activité partielle, sous réserve d'un accord collectif, ou à défaut, après avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise.

### 4. Au 1er mai : mise au chômage partiel de certains salariés bénéficiaires d'arrêts maladie dérogatoires (LOI n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020)

#### a) Les salariés concernés

Mis en œuvre par les dispositions de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020<sup>6</sup>, ce dispositif concerne :

- Le salarié considéré comme personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire,
- le salarié qui partage le même domicile qu'une personne vulnérable,
- **le salarié parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.**

➤ **NB** : Ne sont donc aujourd'hui pas concernées par ce dispositif, les personnes atteintes du Covid-19, donc malades (elles restent prises en charge au titre de la maladie)

➤ **Point de vigilance** : S'agissant des personnels soignants vulnérables ou cohabitant avec une personne vulnérable, situation qui peut largement concerner les ESSMS privés non lucratifs : les mesures restent inchangées et seront appliquées au cas par cas en lien avec le médecin traitant et le médecin du travail de l'établissement. Attention, le décret permettant aux médecins du travail de délivrer des arrêts n'est à notre connaissance toujours pas paru.

#### b) La procédure applicable : selon [la note du ministère des solidarités et de la santé du 20 avril 2020](#) et [le communiqué de l'assurance maladie du 27 avril 2020](#)

Tout d'abord, **précisons que cette « bascule » des arrêts de l'assurance maladie vers le chômage partiel ne sera pas automatique et qu'elle devra faire l'objet d'actions positives de la part de**

---

<sup>6</sup> [Loi n° 2020-473](#) du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

**l'employeur.** A ce jour, un décret précisant les modalités d'application de l'article 20 de la LOI n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 est en attente d'adoption.

Nous pouvons en l'état actuel des textes prévoir que la procédure se fera en plusieurs étapes :

- **S'agissant des salariés arrêtés pour garde d'enfant : voir [Fiche pratique](#) aux employeurs du régime général sur les arrêts dérogatoires pour garde d'enfants et la bascule au 1<sup>er</sup> mai 2020 en activité partielle**
  - 1/ **l'employeur devra effectuer un signalement** de reprise anticipée d'activité au 1<sup>er</sup> mai 2020 via la déclaration sociale nominative (DSN) pour les arrêts en cours dont le terme est fixé à une date postérieure au 30 avril : voir site [DSN-INFO](#)
  - 2/ **l'employeur devra procéder à une demande d'activité partielle** sur le site dédié du gouvernement pour les salariés concernés (arrêt en cours et postérieurs au 30 avril) : [activitepartielle.emploi.gouv.fr](http://activitepartielle.emploi.gouv.fr)
  
- **S'agissant des salariés arrêtés parce que considérés comme personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire et des salariés qui partagent le même domicile qu'une personne vulnérable : Voir [Fiche pratique](#) aux employeurs du régime général sur les arrêts dérogatoires pour personnes vulnérables et la bascule au 1<sup>er</sup> mai 2020 en activité partielle**
  - 1/ **le salarié doit remettre à son employeur un certificat d'isolement**, qui lui aura été adressé par l'Assurance Maladie ou établi par un médecin de ville
  - 2/ **l'employeur devra effectuer un signalement** de reprise anticipée d'activité via la déclaration sociale nominative (DSN) pour les arrêts en cours dont le terme est fixé à une date postérieure au 30 avril : voir site [DSN-INFO](#)
  - 3/ **l'employeur devra procéder à une déclaration d'activité partielle** sur le site dédié du gouvernement pour les salariés concernés (arrêt en cours et postérieurs au 30 avril) : [activitepartielle.emploi.gouv.fr](http://activitepartielle.emploi.gouv.fr)
  -
  
- **NB** : En l'absence d'autres précision concernant ce dispositif à ce jour, les règles en vigueur s'appliquent, l'employeur dispose donc d'un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande par tout moyen donnant date certaine à sa réception. Pour les salariés placés en activité partielle à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020, l'employeur aura donc jusqu'au 31 mai pour réaliser cette demande.
- **Point de vigilance** : S'agissant de la mise en œuvre du chômage partiel pour les salariés bénéficiant précédemment d'arrêts dérogatoires, le ministère du travail précise que le CSE n'a pas à être consulté (confère FAQ du ministère du travail). Toutefois, rappelons que cette situation pouvant être concomitante avec la reprise d'activité et/ou la modification du plan de continuité de l'activité, dans ce cas cet

événement impactant l'organisation et les conditions de travail, le CSE devra être consulté dans le même cadre que le recours au chômage partiel<sup>7</sup> de droit commun.

### c) Droit des ESSMS privés non lucratifs de recourir à ce dispositif et au versement de l'indemnité de chômage partiel

S'il est vrai qu'aucun texte n'exclut les ESSMS privés non lucratifs du recours au chômage partiel, la question de leur droit à y accéder se pose au regard, pour ceux dont les dotations sont maintenues, de la nécessité de justifier de pertes économiques.

**Sur ce point, l'article 20 précise que pour les salariés concernés** (passage de l'arrêt dérogatoire au chômage partiel), **les employeurs percevront « l'indemnité d'activité partielle** mentionnée au II de l'article L. 5122-1 du code du travail, sans que les conditions prévues au I du même article L. 5122-1 soient requises », c'est-à-dire **sans qu'ils aient à justifier des conditions de droit commun pour recourir au chômage partiel**, et donc de pertes économiques.

**Le salarié concerné peut donc également être placé en activité partielle sans que l'établissement ou le service concerné soit fermé ou subisse une baisse d'activité, ce placement en activité partielle étant justifié par la situation individuelle du salarié et non par la situation collective de l'établissement ou du service.**

➤ **Points de vigilance N°1** : Toutefois, l'analyse de ce texte, en perspective du déconfinement et des modalités de financement des ESSMS soulève plusieurs enjeux :

Au 1er mai et à fortiori après le 11 mai : si un salarié se trouve dans l'une des situations visées par la loi c'est que l'activité de son employeur a repris ou est redéployée et que ce salarié ne peut honorer son contrat de travail. Nous allons donc rencontrer, en raison du décalage possible entre la reprise d'activité et la reprise de l'école ou la « vulnérabilité » de certains salariés (qui ne s'arrête pas avec le déconfinement), à une multiplication de ces situations.

➤ **Point de vigilance N°2** : Lorsqu'une personne dans cette situation est en arrêt dérogatoire couvert par l'assurance maladie, l'employeur perçoit des IJ qui permettent d'atténuer la charge et éventuellement quand cela est nécessaire d'absorber en partie la charge liée au remplacement de la personne arrêtée.

Si le versement de l'indemnité de chômage partiel est refusé, dans ces situations, aux ESSMS qui ont l'assurance du maintien de leurs dotations, (sous l'argument du double financement), alors ils ne pourront faire face aux surcoûts générés par les remplacements de ces personnes et aux recrutements nécessaires à la reprise de leur activité. In fine, au-delà de la question du maintien des dotations, c'est la question du financement des surcoûts qui est à nouveau posée !

---

<sup>7</sup> Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19 : Pour rappel, le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 avait prévu que l'avis du CSE pouvait être recueilli postérieurement à la demande préalable d'autorisation d'activité partielle, et transmis dans un délai d'au plus deux mois à compter de cette demande. Cette disposition reste évidemment valable dans l'hypothèse d'une mesure collective d'activité partielle. L'article 9 prévoit que certains délais de consultation du CSE seront réduits dans des conditions précisées par décret à paraître prochainement (semaine du 27 avril). Seront ainsi réduits les délais de consultation du CSE sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales en raison de la crise sanitaire.

#### **d) Recommandations aux ESSMS privés non lucratifs**

- **Production d'attestations :** Les ESSMS vont devoir redoubler de vigilance, pour défendre le versement des indemnités de chômage partiel dans ces situations, et privilégier la production d'attestations justifiant de ces situations :
  - **Attestation de l'employeur relative à une impossibilité de télétravail celui-ci restant la règle,**
  - **Certificat d'isolement du médecin traitant (ALD ou état de santé du salarié ou de son enfant ou proche incompatible avec un accueil collectif),**
  - **Attestation de l'école justifiant de la fermeture de l'école pour enfant de tel âge,**
  - **Attestation du salarié justifiant qu'il est le seul à pouvoir garder l'enfant,**
  - **Attestation justifiant que le dispositif d'accueil ou scolaire est indisponible ou saturé...**

**Point de vigilance N°1 :** A l'heure où nous rédigeons cette note, la « re » scolarisation progressive des enfants en fonction de leur âge à partir du 11 mai semble dépendre en partie de la volonté des parents. La question de savoir sous quelles conditions, dans quelles mesures et selon quelle procédure, ceux qui ne seront pas volontaires pour « re » scolariser leurs enfants, pourront bénéficier de ce dispositif de chômage partiel n'est pas sécurisée. La question de l'articulation de ce choix avec la priorité d'accès aux dispositifs d'accueil des enfants des professionnels médico-sociaux et celle de la garde pendant les vacances scolaires non-plus. Nous vous tiendrons informés des évolutions sur ce point.

**Point de vigilance N°2 :** Pour l'heure nous estimons que seules sont sécurisées les situations des parents faisant le choix de ne pas remettre leurs enfants à l'école et :

- **Disposant d'une attestation justifiant de la fermeture ou de la saturation du dispositif scolaire ou d'accueil (selon l'âge de l'enfant, selon les possibilités d'accueil respectueuses des consignes sanitaires, selon les décisions locales de fermeture, selon la carte de circulation du COVID 19 locale...)**
- **Dont le poste de travail permet un aménagement en télétravail celui-ci restant la règle (considérant que le télétravail est compatible avec un suivi pédagogique)**

#### ➤ **Placement en activité partielle, indemnisation et financement des ESSMS :**

Eu égard au maintien ou non des dotations, financements, aux besoins de remplacement, comme rappelé par le ministère du travail, les ESSMS peuvent en fonction de leur situation administrative, financière ou sociale, placer leurs salariés en activité partielle sans demander à bénéficier de l'allocation d'indemnité partielle tout en bénéficiant de l'exonération de cotisation de sécurité sociale sur cette dernière.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Voir [FAQ](#) du ministère page 27

**Plusieurs cas de figures peuvent ainsi se présenter, si l'association met son salarié en activité partielle :**

- L'association peut demander le remboursement de l'allocation d'indemnité partielle à l'Etat, et bénéficiera des exonérations de charges sur les heures indemnisées,
- L'association ne demande pas le remboursement de l'allocation d'indemnité partielle à l'Etat mais elle pourra bénéficier des exonérations de charges sur les heures indemnisées.

Dans tous les cas de recours au chômage partiel visant ces situations, si l'établissement ou service est resté ouvert ou ré ouvre et se trouve financé (l'ARS et les DDCS se sont engagés à maintenir les financements) il conviendra de justifier les économies réalisées, ou les surcoûts de remplacements pour justifier soit d'une exonération de charge sans recours à l'allocation d'indemnité partielle, soit d'un surcoût lié à des besoins de remplacement.

**Un tableau est plus que nécessaire afin de justifier à la fois :**

- **des économies réalisées, ou des surcoûts de remplacements,**
- **et de la nature et la durée des absences, la nature et la durée des remplacements.**

➤ **Socle social, équité de traitement**

**Enfin, nous attirons l'attention des employeurs sur la nécessité d'engager une réflexion sur les différences de traitements que peuvent entraîner les différentes situations dans lesquelles se trouvent les salariés et notamment :**

- **Au regard de la rémunération :** certaines situations vont donner lieu à maintien de salaire dans certaines conditions (maladie et complément d'activité partiel par l'employeur notamment) et d'autres à réduction de salaire (activité partielle sans complément de salaire par l'employeur). Le passage d'un statut (maladie) à l'autre (chômage partiel) entrainera des baisses de rémunération pour certains. La régulation de ces situations devra être abordée en tenant compte des enjeux sociaux et économiques propres à chacun (maintien des dotations, durées d'indemnisation...)
- **Au regard de l'acquisition des congés payés :** contrairement aux arrêts maladie pour certaines conventions collectives, les périodes d'activité partielle sont prises en compte pour le calcul des droits à congés payés (C. trav. art. R 5122).