

# LE CHOMAGE PARTIEL DANS LE CHAMP « SPORT »

- Le chômage partiel ou chômage technique permet aux associations employeurs, contraintes de réduire, voire d'arrêter leur activité, de verser une indemnité à leurs salariés, en compensation de la perte du salaire. Une partie de cette indemnité est prise en charge par l'Etat (84% de la rémunération nette dans la limite de 4,5 x SMIC).
- Le dispositif de l'activité professionnelle partielle, initialement possible qu'à l'échelle collective de l'entreprise, a été adapté au contexte sanitaire d'urgence du COVID-19 en devenant possible pour un poste isolément sous forme de **chômage partiel individuel**.
- Pour bénéficier de ce dispositif et de l'aide financière de l'État correspondant aux heures dites chômées, l'association employeur doit engager des démarches auprès de la **DIRECCTE** de rattachement.
- Dans ce cas, l'association employeur pourra déroger en-deçà des obligations légales et conventionnelles issues du droit du travail et de la Convention Collective Nationale du Sport en matière de durée du temps de travail, et elle se trouvera ainsi légalement déchargé, en partie, de son obligation de fournir du travail à ses salariés, ainsi que les moyens d'exécuter ce travail.

# LES CIRCONSTANCES DU CHOMAGE PARTIEL

- Le **recours à l'activité partielle** n'est possible que pour des **cas limités et justifiés** par la conjoncture économique ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel comme la situation d'urgence sanitaire liée au COVID-19, par exemple :
  - fermeture administrative des établissements sportifs.
  - interdiction des manifestations sportives suite à une décision administrative.
  - absence massive de salariés indispensables à l'activité de l'association, pour cause de maladie ou risque de contamination.
  - interruption temporaire des activités non essentielles : interdiction des déplacements et des regroupements sportifs au-delà d'un certain effectif.
  - suspension des transports en commun par décision administrative, rendant impossible tout déplacement des salariés sur leur lieu de travail.
- La **diminution** ou la **cessation de l'activité professionnelle** liée à la pandémie et aux décisions administratives conséquentes, avec désaffection du public, diminution du nombre des pratiquants ou de la clientèle, peut prendre plusieurs **formes** :
  - diminution de la durée hebdomadaire du travail.
  - fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

# CONSEQUENCES DU CHOMAGE PARTIEL

- Dès lors que le dispositif d'activité partielle sollicité par l'association employeur dans le cadre de circonstances à caractère exceptionnel (situation d'état d'urgence sanitaire liée à la pandémie du COVID-19) a été accepté, le contrat de travail de tout salarié en situation d'activité partielle est suspendu.
- Du fait de la **suspension du contrat de travail**, le salarié perçoit une **indemnité compensatrice** à la charge de l'Etat et versée par l'employeur. Cette indemnité correspond à 70 % de la rémunération antérieure brute par heure chômée (soit 84% de la rémunération nette). Cette indemnité minimum, qui ne peut être inférieure à 8€03 par heure chômée, peut être augmentée par décision unilatérale de l'association employeur, convention ou accord collectif, l'indemnisation complémentaire avec les cotisations sociales afférentes étant alors à la charge complète de l'association employeur.
- Le bulletin de paye du salarié devra mentionner le nombre d'heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées.
- L'indemnité est versée par l'employeur qui percevra ensuite et seulement l'allocation d'activité partielle de la part de l'Etat, dans la limite de **1 607 heures par salarié en 2020**, quelle que soit la branche professionnelle.

# LE CHOMAGE PARTIEL : PROCEDURE

- Avant toute mise en activité partielle effective ou dans un délai de 30 jours, l'association employeur doit adresser à la DIRECCTE de rattachement une **demande préalable d'autorisation d'activité partielle** précisant : le motif justifiant le recours à l'activité partielle ; la période prévisible de sous-activité ; les circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de la demande ; les établissements de la structure employeur concernés ; le nombre de salariés concernés par l'activité partielle ; le nombre d'heures chômées prévisionnelles sur la période de chômage partiel.
- *L'avis consultatif du Conseil Social et Economique (pour les associations employeurs au-delà de 50 salariés) est obligatoire. A défaut d'accord d'entreprise, les associations employeurs sans représentant du personnel doivent informer directement leurs salariés du projet de mise en activité partielle au sein de chaque établissement.*
- Dans le contexte de l'état d'urgence sanitaire liée au COVID-19, le délai d'instruction de l'Administration a été exceptionnellement réduit à **48 heures** seulement. L'absence de réponse dans le délai vaut autorisation. Toute décision de refus doit être motivée.
- Une fois l'autorisation administrative obtenue, qu'elle soit expresse ou tacite, l'employeur peut réduire ou suspendre son activité et mettre tout ou partie des salariés en chômage technique. Cette autorisation lui permet d'obtenir le remboursement des indemnités versées aux salariés. L'autorisation d'activité partielle n'est accordée que pour une **durée maximale de 12 mois renouvelable**.

# LE CHOMAGE PARTIEL : BENEFCIAIRES

- L'exception née du contexte sanitaire fait que l'ensemble des salariés est éligible au dispositif, y compris les salariés en forfait lissé en jours ou heures sur l'année (situation fréquente dans le champ sportif) et les cadres sportifs (groupe 6 et plus de la CCNS), et pour tous :
  - quelle que soit la nature du contrat de travail : CDI, CDD ou intérim.
  - sans condition d'ancienneté ou de statut (apprentis...).
  - ni de conditions liées au temps de travail du salarié : temps partiel ou temps plein.
- Il reste toutefois nécessaire que la perte de salaire puisse être imputée à une cause identifiée :
  - la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement d'activité sportive en-deçà de la durée légale du travail.
  - la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement d'activité sportive.

# INCIDENCES SALARIALES

- Pour tout salarié en situation de chômage partiel, l'indemnité perçue est inférieure à la rémunération habituelle, sauf le cas des salariés au SMIC et des salariés en formation pour lesquels il y a obligation de maintien du salaire.
- *Attention : seulement la part de chômage partiel est prise en charge par l'Etat et non pas 100% de la rémunération. Les primes ponctuelles ne sont pas incluses dans le calcul de l'indemnité.*
- L'association employeur doit verser l'**indemnité de chômage partiel** aux salariés à la même date que le salaire en temps normal. Le versement par l'Etat de l'allocation à l'employeur n'interviendra qu'a posteriori. L'allocation d'activité partielle pour les heures non travaillées n'est pas soumise aux cotisations et contributions de Sécurité Sociale, mais elle reste assujettie à la CSG au taux de 6,2% et à la CRDS au taux de 0,5%. Pour le salarié, le paiement de l'impôt sur le revenu par **prélèvement à la source** continue à s'appliquer.

# LE CHOMAGE PARTIEL : MECANISMES

- L'activité partielle ne couvre que la durée légale du temps de travail, qui est au maximum de **35 heures hebdomadaires**. L'activité des salariés doit donc être répartie au mieux. Lors de la demande, il est impératif de préciser les heures travaillées et les heures chômées.
- Pendant les heures ou les périodes non travaillées, les salariés ne peuvent ni ne doivent être présents sur leur lieu de travail, ni être à disposition de leur employeur, ni se conformer à des directives de travail, ni être en télé-travail ou toute autre forme d'activité professionnelle. Tout **travail forcé** est illégal et passible de sanctions.
- Du fait qu'il n'y a ni rupture ni modification, mais seulement suspension, du contrat de travail, le salarié reste soumis au **devoir de loyauté** envers son employeur, notamment en cas de travail pour une autre entreprise pendant les heures chômées : obligation d'information et respect des clauses éventuelles de non-concurrence, respect des consignes sanitaires et des restrictions de déplacement...
- Le **planning** peut être aménagé à raison d'un quota horaire journalier. L'activité du salarié doit se faire intégralement dans la plage horaire ainsi définie.
- Les **heures indemnisables** au profit des salariés sont les heures non travaillées, soit toutes les périodes durant lesquelles ils n'étaient pas en temps de travail effectif.

# GARANTIES SOCIALES

- Le chômage partiel ouvre droit aux **formations** conduisant à un titre ou diplôme à finalité professionnelle inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles, y compris le Certificat de Qualification Professionnelle, la Validation des Acquis de l'Expérience et les bilans de compétences, sous la seule réserve de compatibilité avec le respect des règles de confinement.
- Le chômage partiel n'ouvre pas de droits pour le calcul de la **retraite**. Mais le salarié continue à acquérir des droits à **congés payés**.
- L'association employeur peut, de manière unilatérale, imposer ou modifier les dates de RTT ou de jours du compte-épargne temps, en dérogeant au délai du code du travail. Un accord d'entreprise ou de branche professionnelle est nécessaire pour imposer ou modifier la prise de congés payés sans délai.
- Au-delà de la période de confinement, le recours au chômage partiel individualisé reste une solution légale pour amorcer une reprise progressive de l'activité sportive.

# ASPECTS PRATIQUES ET JURIDIQUES

- Attention : des contrôles sont faits et toute fausse déclaration ou fraude à l'activité partielle est susceptible d'entraîner des sanctions à l'encontre de l'association employeur allant jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.
- *En cas de non-respect des engagements, sans motif légitime, l'association employeur peut être amenée à rembourser les sommes indûment perçues au titre de l'allocation d'activité partielle, sauf à prouver que ce remboursement serait incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise (risque de faillite par exemple).*
- Pour obtenir le remboursement des indemnités versées mensuellement, l'association employeur doit formuler une **demande d'indemnisation** au titre de l'allocation d'activité partielle tous les mois, et au plus tard dans un **délai de 1 an** suivant la fin de la période couverte par l'autorisation d'activité partielle. Le paiement est effectué par l'Agence de Services et de Paiement.
- Principaux **textes de référence** : articles L 1222-1, L3121-1, L5124-1, L5122-1 à L5122-5, L8272-1, R3232-1 et R3232-2, R3243-1 à R3243-9, R5122-1 à 5122-26 et D8272-1 du code du travail.