

L'activité partielle

Principales règles
juridiques et
réponses aux
questions sur le
dispositif

Livret évolutif mis à jour
régulièrement, penser à
télécharger la nouvelle
version.

INTRODUCTION

DU CHOMAGE PARTIEL A L'ACTIVITE PARTIELLE

Le chômage partiel était un dispositif très compliqué dans son utilisation, dans sa compréhension. Depuis la loi du 14 juin 2013, ce dispositif a été renommé activité partielle, le régime a été fortement simplifié et unifié afin de permettre une meilleure application du dispositif.

L'ACTIVITE PARTIELLE, C'EST QUOI ?

➔ **C'est un outil de prévention des licenciements économiques qui a vocation à permettre de maintenir l'emploi pendant des difficultés économiques conjoncturelles, comme c'est le cas avec l'épidémie du covid 19.**

Cela passe par la prise en charge d'une partie de la baisse de rémunération consécutive à une baisse temporaire d'activité indépendante de la volonté de l'employeur.

La baisse de la rémunération doit résulter :

- Soit de la fermeture temporaire de l'établissement ou d'une partie de l'établissement
- Soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

Les salariés restent liés par leur contrat de travail mais subissent **collectivement** (même uniquement pour une partie des salariés), une baisse de rémunération. Mais, il est prévu la possibilité, en cas de réduction de l'horaire de travail, de placer les salariés individuellement et alternativement en activité partielle.

L'ACTIVITE PARTIELLE, POUR QUELLES RAISONS ?



La cause de la réduction d'activité est indépendante de la volonté de l'employeur et collective (pas un seul salarié)

La baisse d'activité peut être imputable à (R.5122-1) :

- La conjoncture économique
- Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie
- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel
- Une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel

La fermeture temporaire d'une entreprise directement due à une grève ne permet pas en principe le recours au dispositif légal d'activité partielle

Est-ce possible en cas de fermeture de l'entreprise pour congés pour les salariés n'ayant pas acquis des droits suffisants ?
L'ancien dispositif le prévoyait. Depuis le 1^{er} juillet 2013, il n'est plus possible de faire une demande de ce type.
Les DIRECCTE ont pour consigne d'indiquer aux entreprises qui solliciteraient ce dispositif de conseiller l'utilisation d'autres alternatives comme la prise de congés par anticipation.

Dernière mise à jour le
15 mars 2020 à 20h

L'ACTIVITE PARTIELLE, POUR QUELS SALARIES ?



Le principe est que l'ensemble des salariés de l'entreprise (temps partiel, temps complet) qui subissent une baisse de leur rémunération peuvent bénéficier du dispositif d'activité partielle. Néanmoins, il y a quelques particularités :

- **Les saisonniers peuvent ils bénéficier du dispositif ?**

Dernière mise à jour le
15 mars 2020 à 20h

A priori, cela semble possible car ils ne sont plus exclus par principe de l'activité partielle, depuis 2013.

- **Les salariés intérimaires peuvent ils bénéficier du dispositif ?**

Oui, lorsque l'établissement dans lesquels ils sont détachés a lui-même placé ses propres salariés en activité partielle (sauf lorsque le salarié est détaché alors que l'établissement a déjà recours à l'activité partielle, il ne pourra pas être en activité partielle durant la totalité de son contrat).



- **Comment cela se passe t-il pour les salariés en forfait heures et forfait jours ?**

Ils ne peuvent pas bénéficier du dispositif lorsqu'il s'agit d'une réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement. Mais ils peuvent en bénéficier en cas de fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement dont ils relèvent (R5122-8).

- **Les salariés peuvent-ils refuser l'activité partielle ?**

Non, la mesure est considérée comme un changement des conditions de travail, les salariés ne peuvent pas refuser.

Par contre, les salariés protégés peuvent refuser la mesure. Attention, en cas de refus, il y a un risque de licenciement pour motif économique pour le salarié concerné.

QUELLE PROCEDURE POUR RECOURIR A L'ACTIVITE PARTIELLE ?

L'employeur doit préalablement **informer et consulter** le CSE
(transmission de l'avis avec la demande d'autorisation)

L'employeur adresse la demande d'autorisation préalable au préfet du département où est implanté l'établissement concerné

Instruction de la demande d'indemnisation et notification de la décision dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation (absence de réponse vaut acceptation)

Information CSE

Placement des salariés en activité partielle – demande d'indemnisation de l'employeur à l'agence de service et de paiement

Pour rappel : le salarié n'a pas à donner son accord pour être mis en activité partielle

Quelles informations pour le CSE ?

A minima, le CSE doit recevoir les mêmes informations que celles transmises à l'administration, dans le cadre de la procédure de consultation préalable à la demande :

- les motifs du recours à l'activité partielle,
- la période prévisible et le nombre de salariés concernés

Qui peut être complétée : les catégories professionnelles et les activités concernées, les actions de formation envisagées, les modalités d'information des salariés, etc..

Depuis le 1^{er} janvier 2014, les demandes d'autorisation et les réponses seront adressées par voie dématérialisée.

La demande d'autorisation se fait nécessairement par voie électronique via le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

Quelle durée pour l'activité partielle :

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 6 mois. Cette durée est renouvelable, cela donnera lieu à des engagements de l'employeur.

Mais, le nombre d'heures indemnisés est de 1000 par salariés par année civile.

Dernière mise à jour le
15 mars 2020 à 20h

QUELLES INDEMNITES POUR LES SALARIES EN ACTIVITE PARTIELLE ?



➔ **L'employeur verse au salarié, chaque mois** (à échéance normal de paie) :

Une indemnité horaire :

Taux horaire de 70% de la rémunération brut du salarié (la même que celle servant de base au calcul des congés payés), ce qui fait environ **84% de la rémunération nette**.

Pendant des actions de formation, l'indemnité horaire est portée à

Taux horaire de 100% de la rémunération nette

Combien d'heures indemnisés ?

La différence entre la durée du travail applicable (légale, collective ou contractuelle), et le nombre d'heures travaillées sur la période en question.

Limite : 1000 heures par année civile et par salarié (contingent annuel d'heures indemnisables fixé par arrêté qui ne peut être dépassé que par décision exceptionnelle des ministres de l'emploi et du budget)



Les salariés bénéficient d'une rémunération mensuelle minimale au moins égale au SMIC (L.3232-1) :

Donc, si un salarié a perçu au cours d'un mois, une somme inférieure à la rémunération minimale, l'employeur doit lui verser la différence, sous forme d'allocation complémentaire (cela reste à la charge de l'employeur).

➔ **Pour payer l'indemnité d'activité partielle aux salariés, l'employeur touche l'allocation d'activité partielle, dont le montant diffère selon la taille de l'entreprise :**

*7,74 €/h dans les entreprises dont l'effectif est au plus de 250 salariés
7,23 €/h dans les entreprises dont l'effectif dépasse 250 salariés*



Le gouvernement a annoncé :

- Une meilleure indemnisation pour les salariés
- une hausse de l'indemnité (à 8,04€/h)

Aucun texte n'est encore paru, mais **la Fédération revendique une indemnisation à 100% du salaire net.**

Bon à savoir :

Il est possible de cumuler un emploi pour le salarié qui est en activité partielle, à condition qu'il n'est pas de clause d'exclusivité

Dernière mise à jour le
15 mars 2020 à 20h

QUELLES INDEMNITES POUR LES SALARIES EN ACTIVITE PARTIELLE ? QUESTIONS REPONSES

- **Est-ce que j'ai une démarche à effectuer pour toucher les indemnités ?**

Non. En principe, celles-ci sont versées par l'employeur, à échéance normal de paie et l'employeur touche ensuite une allocation.

A l'exception des situations où l'entreprise rencontre des difficultés financière ou est en procédure de sauvegarde, redressement, liquidation judiciaire > dans ce cas les indemnités peuvent être payées par l'agence de services et de paiement de l'allocation d'activité partielle. Cela relève d'une décision du préfet ou du DIRECCTE.

- **J'ai une rémunération variable, comment est calculée l'indemnité ?**

L'indemnité est calculée sur la même base de calcul que les congés payés. Il est possible de se référer ici pour avoir des indications selon le type de rémunération dont il est question : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33359>

- **Est-ce que je continue à acquérir des congés payés ?**

Oui, l'activité partielle n'a pas d'impact sur l'acquisition des droits à congés payés

- **Qu'en est il pour les règles de répartition de la participation aux bénéfices et de l'intéressement ?**

L'activité partielle n'a pas d'impact non plus sur cet aspect.

Dernière mise à jour le
15 mars 2020 à 20h

QUELLES INDEMNITES POUR LES SALARIES EN ACTIVITE PARTIELLE ?

QUESTIONS REPONSES

▪ **Puis je avoir un second emploi pendant que je suis en activité partielle ?**

Oui, il est possible de cumuler un emploi pour le salarié en activité partielle, à condition qu'il n'ait pas de clause d'exclusivité, et que cela ne contredise pas une éventuelle clause de non concurrence (il faut donc vérifier le contenu de son contrat de travail). Attention, il ne faut pas également que la personne dépasse les durées maximales de travail.

▪ **Et comment cela se passe t-il pour ma rémunération en cas de cumul avec un autre emploi ?**

En cas de cumul, les personnes bénéficient de l'indemnité de l'activité partielle et de la rémunération pour l'autre emploi (Doc. Technique DGEFP août 2013, fiche n°5-6). Le salarié doit informer son employeur de sa décision d'exercer une autre activité professionnelle pendant la suspension de son contrat en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail.

Dernière mise à jour le
15 mars 2020 à 20h

LES PARTICULARITES EN CAS DE PLUSIEURS RECOURS A L'ACTIVITE PARTIELLE

➔ **Le premier recours au dispositif ne suppose pas d'engagements particuliers de l'employeur.**

➔ Mais, quand l'employeur fait une nouvelle demande au cours des 36 mois suivant le premier recours ou qu'il veut renouveler après 6 mois d'activité partielle, l'employeur **doit prendre des engagements.**

Dans la demande d'autorisation, l'employeur **peut proposer des engagements notamment sur :**

- Le maintien dans l'emploi des salariés
- Des actions spécifiques de formation pour les salariés en activité partielle
- Des actions en matière de GPEC
- Des actions pour rétablir la situation économique de l'entreprise

Possibilité de définir ses engagements dans un accord collectif d'entreprise sur l'activité partielle

Ensuite, **l'autorité administrative fixe les engagements de l'employeur** et lui notifie dans la décision d'autorisation. Pour fixer les engagements, l'autorité administrative prend en compte la situation de l'entreprise, l'accord collectif s'il y en a un, ou à défaut des propositions de l'employeur, la répétition du recours à l'activité partielle...

L'administration **s'assure en plus du respect de ces engagements.**



Si pas de respect des engagements, sans motif légitime : l'administration peut demander le remboursement des sommes perçues (sauf si ce remboursement est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise)

QUELLES ALTERNATIVES A L'ACTIVITE PARTIELLE ?

Dernière mise à jour le
15 mars 2020 à 20h

L'activité partielle est un moyen pour l'employeur de gérer ses ressources humaines pendant un temps de baisse d'activité. Mais une entreprise peut vouloir utiliser d'autres leviers pour « occuper » ses salariés pendant cette baisse d'activité, par exemple : l'aménagement du temps de travail sur l'année, la prise de JRTT, la prise imposée de congés payés (pas toujours possible), l'incitation à la prise anticipée de jours placés dans un CET, l'incitation à utiliser des droits acquis au titre du CPF

NOTE

