

ACTIVITE PARTIELLE

▪ Quels sont les cas de recours au régime d'activité partielle ?

L'entreprise doit être contrainte de suspendre temporairement son activité ou de réduire les heures de travail pour les raisons suivantes (R. 5122-1 1 du code du travail) :

- Conjoncture économique ;
- **Difficultés d'approvisionnement en matière première ou en énergie.** Une pénurie pétrolière ou une interruption de fourniture en électricité s'inscrivent au sein de ce cas de recours ;
- Sinistre ou intempéries à caractère exceptionnel ;
- Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- Toute autre circonstance à caractère exceptionnel.

▪ Quelles sont les différentes formes que peut prendre l'activité partielle ?

En application de l'article L. 5122-1 du Code du travail, l'activité partielle peut prendre la forme :

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

▪ Quelle est la durée maximale d'une autorisation d'activité partielle ?

L'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de six mois. Un renouvellement est possible, sous certaines conditions, prévues par l'article R. 5122-9 du Code du travail.

▪ Quel plafond d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle ?

Le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle est, sauf exception, de 1000 heures par salarié et par an.

▪ Quels sont les salariés qui peuvent être concernés par l'activité partielle ?

L'activité partielle est une mesure **collective** qui doit concerner **tous les salariés d'une même entreprise, établissement, unité de production, service, atelier ou équipe de projet.**

Bien qu'il s'agisse d'une mesure collective, les salariés concernés par le régime de l'activité partielle peuvent être traités individuellement et alternativement (Possibilité d'avoir recours à l'activité partielle par roulement entre différents services ou entre les différents salariés d'un même service).

Tout salarié est susceptible de bénéficier du dispositif, quelle que soit la nature de son contrat de travail (CDI, CDD, contrat en alternance...) ou sa durée (temps plein, temps partiel...).

Sont en revanche **exclus** du bénéfice de l'activité partielle :

- Les salariés dont la réduction ou la suspension de l'activité est provoquée par un différend collectif de travail intéressant l'établissement dans lequel ces salariés sont employés.

Exception: autorisation spéciale du ministre en cas de fermeture du site durant 3 jours minimum à la suite d'une grève.

- En cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement, les salariés dont la durée du travail est fixée par convention de forfait.

Exception : les salariés bénéficiant d'une convention de forfait peuvent être soumis au régime de l'activité partielle en cas de fermeture totale de l'établissement (= arrêt total de l'activité ou de la partie de l'établissement dont ils relèvent : unité de production, service, atelier, équipe de projet).

L'activité partielle ne constitue pas une modification du contrat de travail, mais une modification des conditions de travail. En conséquence, le salarié concerné est tenu de respecter les nouveaux horaires de travail.

▪ Quid de l'application du dispositif d'activité partielle au salarié protégé ?

Le salarié protégé doit donner son accord écrit, comme pour tout changement des conditions de travail. Si le salarié protégé refuse, alors que l'activité partielle n'entraîne pas une modification des conditions d'exercice de son mandat, l'employeur peut engager contre lui une procédure de licenciement.

▪ Quid des salariés intérimaires ?

Selon la documentation technique de l'administration, « le bénéfice de l'activité partielle pour les salariés d'une entreprise de travail temporaire est possible dès lors que l'établissement dans lequel ces salariés intérimaires ont été détachés, a lui-même placé, ses propres salariés, en activité partielle. Cependant, si le salarié intérimaire est détaché dans un établissement qui recourt à l'activité partielle au moment de son arrivée, il ne pourra pas être placé lui-même en activité partielle pendant la totalité de la période couverte par la décision en vigueur. Pour que les intérimaires puissent bénéficier de l'activité partielle, de nouveaux contrats de mission ne devront pas être conclus entre une agence de travail temporaire et l'établissement pendant les périodes correspondant à sa fermeture complète. »

▪ Comment mettre en place l'activité partielle en entreprise ?

I/ Informer et consulter les IRP

L'entreprise qui souhaite mettre en place une activité partielle doit, préalablement à toute démarche auprès de l'administration, informer et consulter le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, afin de recueillir leur avis sur la nécessité et les modalités de ce recours à l'activité partielle.

✓ Les informations à transmettre

Les représentants du personnel doivent disposer des éléments suivants :

- le motif de recours à l'activité partielle,
- la période prévisionnelle de la sous-activité,
- le nombre de salariés concernés,
- les engagements pris en cas de demande de renouvellement d'autorisation.

✓ Exception : en l'absence de représentants du personnel

L'employeur doit informer par écrit, et individuellement, chaque salarié de sa décision de recourir à l'activité partielle. Il doit préciser la durée prévisionnelle de l'activité partielle ainsi que le nombre de salariés concernés.

II/ Solliciter l'autorisation préalable du DIRECCTE

✓ Première demande

Avant toute mise en activité partielle, l'employeur doit remplir une demande d'autorisation préalable via l'extranet « Activité partielle » :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart/index.php/login>

La demande d'autorisation porte sur une période prévisionnelle comprise entre une semaine et six mois. Elle peut être renouvelée en tenant compte de la nécessité de devoir souscrire des engagements. **Pour les entreprises qui ne peuvent anticiper avec précision la durée de leurs difficultés, il est préconisé de demander la période maximale d'activité partielle.** La demande doit être accompagnée de l'ensemble des pièces justificatives nécessaires à l'instruction de la demande et obligatoirement préciser :

- le ou les motifs justifiant le recours à l'activité partielle,
- la période prévisible de la sous-activité demandée,
- le nombre de salariés concernés,
- l'avis préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, qu'il soit favorable ou défavorable ainsi que l'ensemble des documents présentés aux instances représentatives du personnel.

✓ Demande de renouvellement (entreprise ayant eu effectivement recours à l'activité partielle)

Pour les entreprises ayant eu effectivement recours à l'activité partielle, l'employeur peut en solliciter le renouvellement, aux conditions cumulatives suivantes :

1. La demande de renouvellement doit intervenir dans les 36 mois suivants la date de dépôt de la première demande ;
2. L'employeur doit prendre des engagements qui peuvent porter notamment sur :
 - le maintien des emplois pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation ;
 - les actions spécifiques de formation pour les salariés concernés par l'activité partielle ;
 - les actions en matière de GPEC ;
 - les actions de rétablissement de la situation économique de l'entreprise...

III/ La réponse du DIRECCTE

A compter de la date de réception de la demande, le DIRECCTE a **15 jours calendaires** pour répondre.

- L'absence de réponse dans ce délai vaut autorisation.
- Le refus de l'administration doit être motivé.

L'employeur informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ainsi que les salariés, de la décision favorable ou défavorable de la mise en activité partielle. Il informe individuellement les salariés des mesures les concernant.

Les nouveaux horaires devront faire l'objet d'un affichage sur le lieu de travail conformément à l'article L. 3171-1 du Code du travail.

▪ **Mise en œuvre effective de l'activité partielle : que doit verser l'employeur aux salariés concernés au titre des heures chômées ?**

L'allocation d'activité partielle est avancée par l'employeur, à l'échéance normale de la paye, par mention sur le bulletin de paie ou par document spécifique.

L'allocation d'activité partielle est une allocation horaire correspondant à **70% de la rémunération brute du salarié** (indemnité portée à 100% de sa rémunération nette si formation), servant d'assiette à l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise, ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail (R. 5122-18 du Code du travail).



L'accord du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie prévoit un maintien de salaire à 100 % pour les salariés sous convention de forfait en jours.

NB 1 : L'indemnité horaire d'activité partielle est exonérée de cotisations salariales et patronales de sécurité sociale, sauf exceptions (Alsace Moselle et résidents fiscaux à l'étranger).

NB 2 : L'indemnité horaire d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,20 % (CSG déductible 3,80 % et CSG non déductible 2,40 %) et à la CRDS au taux de 0,50 % (pour l'année 2015). Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (un abattement de 1,75 % pour frais professionnels est appliqué).

NB 3 : les indemnités versées au titre des heures chômées, qu'elles donnent lieu ou non à des actions de formation, ne sont pas assujetties au forfait social.

▪ **Mise en œuvre effective de l'activité partielle : Quel remboursement à l'employeur, au titre des heures chômées ?**

L'employeur demande, tous les mois, par voie dématérialisée, le remboursement à l'Agence de Services et de Paiement (ASP).

La demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle doit comporter :

- des informations relatives à l'identité de l'employeur ;
- la liste nominative des salariés concernés ainsi que le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;
- les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié.

Pour les établissements appliquant un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et inférieure à l'année, l'employeur y joint, dans le cas où il ne souhaite pas un remboursement à la fin de la période, une demande de remboursement mensuel.

✓ Quel montant ?

Pour le calcul du montant, sont pris en compte les effectifs de l'entreprise au 1^{er} janvier de l'année durant laquelle est effectuée la demande d'indemnisation :

- Entreprise dont l'effectif est > à 250 salariés = taux horaire de 7.23 euros.
- Entreprise dont l'effectif est ≤ à 250 salariés = taux horaire de 7.74 euros.

Si le salarié perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du SMIC et qu'une convention collective ou qu'un accord de branche ou d'entreprise ne s'applique pas, le taux horaire de l'activité partielle est plafonné à la rémunération horaire brute du salarié.

▪ Que peut faire le salarié pendant les heures chômées ?

Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle étant suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, tout salarié peut exercer une autre activité professionnelle pendant les heures chômées, sous conditions.

La mise en place de l'activité partielle ne pouvant être considérée comme une modification du contrat de travail, en cas de reprise anticipée de l'activité de l'entreprise, le salarié est tenu, dès lors qu'il en a été informé par son employeur d'origine, de reprendre son poste de travail, l'employeur d'origine exerçant son pouvoir de direction.

Le salarié en activité partielle peut également bénéficier, pendant les heures chômées, de l'ensemble des actions de formation qui peuvent être réalisées au titre du plan de formation de l'entreprise, et de l'ensemble des dispositifs (CPF, CIF,...).

▪ Quels sont les droits acquis pendant les heures chômées ?

Les heures chômées sont intégralement prises en compte pour :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- La répartition de la participation et de l'intéressement ;
- L'indemnité chômage.