

L'ACTIVITÉ PARTIELLE

(EX CHOMAGE PARTIEL)

L'activité partielle (qui remplace le terme chômage partiel depuis le 1^{er} juillet 2013) est un dispositif qui permet aux entreprises confrontées à des difficultés économiques ou conjoncturelles passagères de réduire ou de suspendre temporairement l'activité de tout ou partie de leurs salariés. Ce dispositif ne peut excéder 6 mois maximum renouvelable et est limité à 1000 heures par an et par salarié. (100 heures pour une mise en activité partielle liée à des travaux de modernisation des installations et des bâtiments).

Aussi l'activité partielle constitue un outil de prévention des licenciements économiques qui a pour objectif de maintenir les salariés dans leurs emplois. (Elle peut figurer dans un PSE, dans un accord de maintien dans l'emploi)

Sont considérées comme des difficultés économiques :

- ▶ La conjoncture économique
 - ▶ Des difficultés d'approvisionnement
 - ▶ Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel (arrêté de catastrophe naturelle)
 - ▶ La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
 - ▶ Toute autre circonstance de caractère exceptionnel (épisodes neigeux très importants, canicule, par exemple)
- Article R 5122-1 du code du Travail**

Attention : cette liste est exhaustive : l'employeur ne pourra pas recourir à l'activité partielle pour d'autres motifs

LE PERIMETRE D'APPLICATION DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE :

L'activité partielle peut concerner : un établissement ou une partie d'établissement, une unité de production, un service, un atelier, une équipe chargée de la réalisation d'un projet. La mesure doit viser un groupe bien identifié de salariés et ne peut pas en concerner qu'un seul.

PRINCIPE ET INDEMNISATION :

Compenser la perte de revenu occasionnée pour les salariés, du fait de la réduction de leur temps de travail en deçà de la durée légale, conventionnelle ou contractuelle, en aidant les employeurs à financer cette compensation.

Le salarié perçoit une indemnité d'activité partielle versée par l'employeur, pour les heures non travaillées (70 % de la rémunération brute horaire par heure chômée, soit 84 % du salaire horaire net et 100 % en cas de suivi d'une formation pendant les heures chômées, pour un salarié à temps plein) et l'employeur perçoit une allocation versée par l'état : l'APLD – allocation d'activité partielle de longue durée - (7,74€ par heure chômée par salarié pour les entreprises de 1 à 250 salariés et 7,23€ de l'heure par salarié pour les entreprises de + de 250 salariés). Cette allocation lui est versée par l'ASP (l'agence de services et de paiement).

L'employeur doit remettre aux salariés un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées ou les faire figurer sur le bulletin de paie. Toutes les heures chômées ouvrent droit à : congés payés, calcul de la répartition de la participation et de l'in-

téressement. (Articles R 5122-11 du code du Travail).

A NOTER : la mise en place de l'activité partielle ne constitue pas une modification du contrat de travail, le salarié est tenu de respecter les nouveaux horaires de travail. (Exception pour les salariés protégés à qui on ne peut pas imposer l'activité partielle.)

LA PROCEDURE DE MISE EN PLACE DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE : CONSULTATIONS PREALABLES DES IRP

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur doit consulter (pour avis) les représentants du personnel (CE ou DP), l'avis porte sur :

- ▶ Les motifs de recours
- ▶ Les catégories professionnelles et les activités concernées
- ▶ Le niveau et les modalités de mise en œuvre des réductions d'horaire
- ▶ Les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur

Les IRP doivent bénéficier des mêmes informations que celles transmises par l'entreprise à la DIRECCTE.

LE ROLE DU CHSCT

Le CHSCT doit être consulté (pour avis), en fonction des conséquences de la mise en place de l'activité partielle sur l'organisation du travail, c'est-à-dire : la réduction ou la réorganisation des équipes de travail, la suppression des équipes de nuit, du week-end. Dans ce cas la consultation porte sur :

- ▶ L'organisation matérielle du travail (charge de travail, rythme,



pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches)

- ▶ L'environnement physique du travail (bruit, poussière, vibration, aération, éclairage)
- ▶ L'aménagement des postes de travail et leurs annexes
- ▶ La durée et les horaires de travail
- ▶ L'aménagement du temps de travail

A NOTER : *En cas d'absence de représentant du personnel les entreprises doivent informer directement leurs salariés*

Article R 5122-2 et R 4612-1 du code du Travail

Après avoir recueilli l'avis des IRP, l'employeur effectue une demande d'autorisation auprès de L'UNITE DEPARTEMENTALE DE LA DIRECCTE dont il relève géographiquement. (La décision est prononcée dans les 15 jours, le silence de l'administration vaut acceptation).

Que se passe-t-il en cas d'avis négatif des IRP ?

La DIRECCTE ne peut pas refuser la demande d'activité partielle en se fondant uniquement sur la base de l'avis négatif.

Cas particulier des entreprises en procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire

Le préfet ou le directeur régional de la DIRECCTE peut faire procéder au paiement direct de l'allocation d'activité partielle aux salariés.

Aussi si vous êtes confronté(e) à cette situation : **Contactez la DIRECCTE !**

FAQ

PEUT-ON OBLIGER UN SALARIE A LIQUIDER SES CONGES PAYES, REPOS COMPENSATEURS, RTT...????

Avant de mettre en œuvre une activité partielle, les DIRECCTE peuvent être amenées à préconiser des mesures alternatives : les entreprises sont donc incitées à utiliser d'abord les « modes de gestions alternatifs tels que les congés payés, les jours de RTT, les repos compensateurs » avant de recourir à l'activité partielle. Mais ce recours alternatif ne peut pas être imposé aux entreprises par les DIRECCTE pour subordonner l'octroi de l'allocation spécifique !!

SALARIES EN FORFAIT-JOURS / FORFAIT HEURES ET ACTIVITÉ PARTIELLE

Le salarié dont la durée de travail est fixée par un forfait en heures ou en jours sur l'année a droit à l'activité partielle seulement en cas

de fermeture totale de l'établissement (ou d'une partie de l'établissement dont il relève).

QUE SE PASSE T-IL SI UN(E) SALARIE(E) EST EN ARRÊT DE TRAVAIL POUR MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL, MATERNITE ALORS QUE L'ACTIVITÉ PARTIELLE EST MISE EN PLACE ?

Dans ce cas le salarié ne perçoit pas l'indemnité qui pourrait lui être versée au titre de l'activité partielle. Il perçoit l'indemnisation due au titre de son arrêt maladie. C'est le respect du principe : la maladie ne peut avoir pour conséquence de percevoir plus que lorsque l'on est en activité

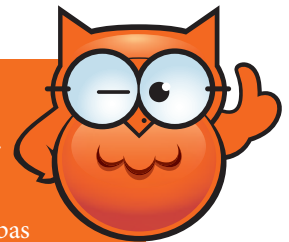
COMMENT TRAITER LES JOURS FÉRIÉS ?

Seules les heures chômées au cours des jours fériés légaux travaillés habituellement dans l'entreprise donnent lieu à une indemnisation.

Les jours fériés légaux habituelle-

ment non travaillés sont indemnisés par l'entreprise.

L'employeur ne peut pas avoir recours à l'activité partielle un jour férié chômé dans l'entreprise !



Statistiques

Depuis fin 2008 le dispositif a été particulièrement utilisé par les établissements industriels. En 2009, 227 000 salariés étaient concernés en moyenne chaque mois par cette mesure, 86 000 en 2010 et près de 36000 en 2011. (Étude Dares n° 008 de janvier 2014). Depuis les mouvements sociaux contre la loi El Khomri 83 entreprises franciliennes ont sollicitées le recours à l'activité partielle.