

Activité partielle

Mise à jour le 09/02/2016

L'activité partielle a remplacé le 1er juillet 2013 les précédents dispositifs du chômage partiel et de l'activité partielle de longue durée. Lorsqu'une circonstance exceptionnelle oblige l'entreprise à réduire son activité, ou à la fermer temporairement, l'État apporte une aide pour indemniser les salariés. Qu'entend-t-on par circonstances exceptionnelles ?

Dans quels cas ?

Un problème de conjoncture économique, des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, des sinistres ou intempéries de caractère exceptionnel, la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise constituent des circonstances exceptionnelles. Toutes les entreprises ont accès à l'activité partielle y compris celles en redressement judiciaire dans la perspective d'une reprise ; ou celles des sous-traitants, y compris lorsqu'ils sont en diminution de leur carnet de commande due à leur donneur d'ordre.

Le recours à l'activité partielle, quel qu'en soit le motif, peut prendre plusieurs formes de réduction d'activité :

- diminution de la durée hebdomadaire du travail,
- fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

L'employeur peut percevoir l'allocation d'activité partielle dans la limite d'un contingent annuel d'heures indemnisables fixé à 1 000 heures par an et par salarié quelle que soit la branche professionnelle. Cependant, si la mise en activité partielle des salariés est due à des travaux de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise, ce contingent est limité à 100 heures.

Consultation des représentants du personnel

Avant la mise au chômage partiel, dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur doit consulter pour avis les représentants du personnel (comité d'entreprise ou délégués du personnel) concernant :

- 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 entreprises sans représentants du personnel doivent informer directement leurs salariés du projet de mise en activité partielle de leur établissement.

Autorisation préalable du préfet

Avant la mise en activité partielle, l'employeur doit adresser au préfet du département où est implanté l'établissement concerné une demande préalable d'autorisation d'activité partielle lui permettant de placer ses salariés en activité réduite. En cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries, provoquant de façon subite l'arrêt de l'activité, l'employeur dispose de 30 jours pour adresser sa demande.

La demande doit préciser :

- les motifs justifiant le recours à l'activité partielle,
- la période prévisible de sous-activité,
- le nombre de salariés concernés et leur durée du travail habituelle,
- le nombre d'heures prévisionnelles d'activité partielle demandées.

Elle doit être accompagnée de l'avis préalable du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

La décision d'acceptation ou de refus doit être notifiée à l'employeur dans un délai de 15 jours. La décision de refus doit être motivée. En l'absence de réponse dans les 15 jours, l'autorisation est considérée comme accordée. L'état d'avancement de l'instruction du dossier peut être suivi en ligne.

Une fois l'autorisation administrative obtenue, qu'elle soit expresse ou tacite, l'employeur peut réduire ou suspendre son activité et mettre ses salariés en chômage technique. C'est cette autorisation qui 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 6 mois renouvelables.

Depuis octobre 2014, les demandes d'activité partielle adressées en format papier ne sont plus recevables, elles doivent obligatoirement être envoyées de façon dématérialisée. Le formulaire cerfa n°13897*03 n'est donc plus en vigueur.

Engagements vis-à-vis des salariés Autorisation préalable du préfet

Lorsque l'employeur a déjà placé ses salariés en activité partielle au cours des 3 années précédentes, il doit mentionner dans sa demande d'autorisation des engagements pris vis-à-vis des salariés.

Ces engagements peuvent notamment porter sur les éléments suivants :

- maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation,
- actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle,
- actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC),
- actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

L'autorité administrative fixe ces engagements, qui sont notifiés dans la décision d'autorisation, en tenant compte :

- de la situation de l'entreprise,
- d'un éventuel accord collectif sur les conditions du recours à l'activité partielle ,
- des propositions figurant dans la demande d'autorisation,
- de la récurrence du recours à l'activité partielle dans l'établissement.

L'autorité administrative s'assure du respect des engagements souscrits par l'employeur. En cas de non-respect, sans motif légitime, l'employeur peut être amené à rembourser les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle, sauf si ce remboursement est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise (risque de faillite par exemple).

Indemnités

Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur à l'échéance habituelle de la paie, correspondant à 70 % de sa rémunération brute horaire (ou 100 % de la rémunération net horaire s'il est en formation pendant les heures chômées).

L'employeur doit remettre au salarié un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées ou les faire figurer dans le bulletin de paie. De façon exceptionnelle, en cas de procédure de sauvegarde (ou de redressement ou de liquidation judiciaire, ou de difficultés financières de l'employeur), le préfet du département peut faire procéder au paiement direct de l'allocation aux salariés.

L'entreprise reçoit une allocation financée par l'État et par l'Unedic, soit 7,74 euros si l'effectif est au plus de 250 salariés ou 7,23 euros si l'entreprise comporte plus de 250 salariés. L'allocation n'est pas due lorsque la réduction d'activité est la conséquence d'une grève (sauf si l'employeur décide de fermer plus de 3 jours l'entreprise) ni pour les salariés au forfait jours ou heures (sauf s'il y a fermeture de l'établissement).