

# LE RECOURS A L'ACTIVITE PARTIELLE

La loi de sécurisation de l'emploi change les différents régimes de chômage partiel. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013, un régime unifié existe : l'activité partielle.



## Les différents cas de recours à l'activité partielle

Ce sont les cas prévus auparavant pour le chômage partiel, à savoir :

- Difficultés liées à la conjoncture économique
- Sinistres ou intempéries de caractère exceptionnel
- Difficultés d'approvisionnement en matière première ou en énergie
- Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- Ou toute autre circonstance de nature exceptionnelle

## Quelles sont les conditions à respecter préalablement à la mise en activité partielle ?

### ➤ Consulter les représentants du personnel

Avant tout, l'employeur doit **consulter** le CSE, comme auparavant pour le chômage partiel. L'avis du CSE est impératif pour envoyer la demande

### ➤ Demander l'autorisation préalable à la direction du travail

La demande doit être envoyée, avec l'avis du CSE, avant la mise en place effective de l'activité partielle. L'employeur doit préciser les motifs qui le conduisent à recourir à ce dispositif, la période prévisible de sous activité, le nombre de salariés concernés.

L'administration a **désormais 15 jours** pour faire part de sa décision : **l'absence** de réponse vaut **acceptation**.

De plus, si l'entreprise a déjà eu recours à l'activité partielle au cours des 36 derniers mois, **l'employeur devra désormais prendre des engagements auprès de l'administration, en guise de « contrepartie »** :

- maintenir les salariés dans l'emploi pendant une durée allant du simple au double de la durée d'indemnisation demandée
- mener des actions de formation pour les salariés concernés
- mener des actions en matière de GPEC
- mettre en place des actions pour rétablir la situation économique de l'entreprise

(Si l'employeur ne respecte pas ces engagements, l'administration pourra demander le remboursement des allocations d'activité partielle.)

### ➤ Etablir les demandes d'indemnisation mensuelles

Comme auparavant, l'employeur adresse ensuite **tous les mois** ses demandes d'indemnisation, mentionnant le détail des heures chômées par salarié.

## Quel est le montant et la durée de l'indemnisation ?

L'autorisation d'activité partielle initiale peut être accordée pour **6 mois** maximum.

Elle peut être **renouvelée**, sachant que le nombre d'heures maximum indemnisées est toujours de **1000 heures** par an et par salarié.

Désormais, le salarié devra percevoir au minimum **70% de son salaire brut**, (contre 60% pour le cas général et 75% pour l'APLD, auparavant). L'employeur doit toutefois lui maintenir un salaire équivalent au **SMIC net**. Ce maintien est limité à 35 heures / semaine : les heures supplémentaires, même mensualisées, ne sont pas obligatoirement maintenues.

Si le salarié est en **formation pendant la période** d'activité partielle, il devra percevoir **100%** de son salaire brut.

*La Convention collective peut prévoir des modalités plus favorables.)*

**Le montant de l'allocation remboursée à l'employeur par l'Etat diffère selon l'effectif de l'entreprise :**

- **7.74 €** pour les entreprises de 1 à 250 salariés
- **7.23 €** pour les entreprises de plus de 250 salariés

L'administration n'indemnise qu'à hauteur de la durée légale du travail (35h / semaine au maximum)

## Quel est le régime fiscal et social de l'allocation d'activité partielle ?

Le régime est inchangé :

- Les allocations ne sont pas soumises à cotisations sociales ;
- En revanche, elles sont redevables de la C.S.G. et de la C.R.D.S. ;
- Elles sont intégralement imposables.

## Droit à congés payés

Comme auparavant, la durée des périodes d'activité partielle seront **prise en compte en totalité** pour le calcul de la durée des **congés payés**.

# Licenciement et activité partielle ?

Dans l'hypothèse d'un licenciement intervenant durant une période d'activité partielle, il faut déterminer la date de fin de l'activité partielle.

**En théorie :** la fin de l'activité partielle est la date d'effet du licenciement

**En pratique :**

- Pour un licenciement normal ou économique sans CSP : date de la notification
- Pour un licenciement économique avec CSP : c'est la date d'acceptation du CSP, car la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation du CSP