

L'activité partielle (ex. chômage partiel)

I) Définition de l'activité partielle

L'activité partielle permet aux employeurs, lorsqu'ils font face à des difficultés économiques les contraignant à réduire temporairement l'activité, de diminuer le temps de travail de leurs salariés.

En cas de recours à l'activité partielle il existe deux modalités de réduction de l'activité (Article L.5122-1 du CT) :

- La fermeture temporaire
- Le recours au temps partiel

Les réductions d'horaires ou les fermetures pratiquées dans une partie d'établissement, une unité de production, un service, un atelier seulement sont également prises en compte.

Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les heures chômées.

II) Les entreprises et salariés concernés

Pour bénéficier de l'activité partielle, un établissement doit être soumis au code du travail, notamment à la législation sur la durée du travail, et entretenir avec les salariés pour lesquels il sollicite le bénéfice de l'activité partielle (loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi)

Tous les salariés peuvent bénéficier de l'activité partielle, y compris ceux à temps partiel, sauf (Article R.5122-8 du CT) :

- Lorsque la réduction ou la suspension de l'activité est provoquée par une grève.
- Lorsque les salariés sont rémunérés selon un forfait annuel en heures ou en jours sur l'année. En revanche, ils y ont droit en cas de chômage partiel total, c'est-à-dire d'arrêt total de l'activité d'un établissement ou partie d'établissement (décret n° 2012-341 du 9 mars 2012).
- Les chômeurs saisonniers sont exclus de l'indemnisation du chômage partiel, sauf si leur état de chômage est exceptionnel à l'époque de l'année à laquelle il se produit.
- Pour les assistantes maternelles (Article L. 423-1 du CASF).
- Pour le personnel de maison employé par des particuliers.

Les salariés protégés : Aucun changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé sans son accord (cass. soc. 18 juin 1996, n° 94-44653). Si le salarié protégé refuse la mise en activité partielle, l'employeur doit lui verser la partie du salaire perdue du fait de la mesure d'activité partielle (cass. soc. 19 janvier 2011, n° 09-43194). L'employeur peut saisir l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de licenciement en cas de refus de l'activité partielle par le salarié protégé.

III) La mise en œuvre de l'activité partielle

La suspension d'activité et la réduction de la durée de travail des salariés doivent être à la fois temporaires et collectives (CE. 17 janvier 1990, n°81.790).

1) Les motifs de recours à l'activité partielle

L'activité partielle peut être mobilisée lorsque la réduction ou la suspension de l'activité de l'entreprise est due à (Article R.5122-1 du CT) :

- La conjoncture économique ;
- Les difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- Les sinistres ;
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- Les intempéries de caractère exceptionnel
- Les autres circonstances de caractère exceptionnel : l'ancien dispositif cela visait les cas de « force majeure » (situation qui n'avait pu être prévue, ni empêchée et qui n'était pas imputable à la personne qui entendait s'en prévaloir) (Lettre DE n° 48-80, 14 août 1980).

2) La Procédure à suivre

Consultation préalable du CSE

Le recours à l'activité partielle doit être précédé, dans les entreprises de 50 salariés et plus, de la consultation du comité social et économique (en application de l'article L.2312-8 du CT au titre de la consultation sur les questions intéressant la marche générale de l'entreprise).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas d'obligation de consultation.

La Demande préalable

L'employeur doit adresser au préfet du département où est implanté l'établissement concerné une demande préalable d'autorisation d'activité partielle (Article R. 5122-2 du CT).

Lorsque la suspension d'activité est liée à un sinistre ou à des intempéries, l'employeur a 30 jours pour adresser sa demande, par tout moyen conférant une date certaine (Article R. 5122-3 du CT). C'est une dérogation à la règle de la demande préalable.

Habituellement, le préfet notifie sa décision d'autorisation ou de refus dans les 15 jours calendaires qui suivent la réception de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle, (Article R.5122-4 du CT). Toute décision de refus doit être motivée. L'absence de décision dans les 15 jours calendaires valant acceptation implicite de la demande.

Exceptionnellement, le gouvernement fixe un délai de réponse de 48 heures. Toutefois, dans le délai de 48 heures ne permet pas de considérer que la demande est acceptée (le délai de 48 heures étant exceptionnel et non légal).

L'employeur doit informer le CSE de la décision du préfet.

La durée de l'autorisation

L'autorisation d'activité partielle est accordée pour une durée maximale de 6 mois (Article R. 5122-9 du CT). Elle peut être renouvelée à condition que l'employeur prenne des engagements.

IV) L'indemnisation du salarié

La mise en chômage partiel ouvre droit non au paiement d'un salaire mais à l'allocation spécifique. Pour chaque heure chômée indemnisable, l'employeur doit verser aux salariés une indemnité horaire et obtenir en contrepartie de l'Etat une allocation d'activité partielle.

Seules sont indemnissables les heures perdues en dessous de la durée légale du travail, ou de la durée conventionnelle ou contractuelle du travail inférieure (Articles L.5122-1 et R.5122-19 du CT). Pour les salariés en convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, c'est la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement qui doit être prise en compte.

Heures supplémentaires et complémentaires « perdues » ne donnent pas lieu au versement de l'allocation d'activité partielle.

Contingent d'heures indemnissables - L'allocation d'activité partielle est attribuée dans la limite d'un contingent d'heures indemnissables (Article R.5122-6 du CT). Ce contingent annuel est fixé à 1 000 heures par an et par salarié pour l'ensemble des branches professionnelles (arrêté du 26 août 2013, JO 6 septembre).

Montant versé au salarié

Pour chaque heure indemnisable, l'employeur verse au salarié aux dates normales de paie une indemnité égale à 70 % de sa rémunération horaire brute de référence (Articles R.5122-18 et R.5122-14 du CT). L'indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié lorsque ce dernier suit pendant les heures chômées, des actions de formation (Articles L.5122-2 ; R.5122-18 du CT).

Si après versement de l'indemnité d'activité partielle la rémunération du salarié est inférieure à la rémunération mensuelle minimale (garantie par les articles L3232-1 et suivants du code du travail pour les salariés à temps plein), l'employeur doit lui verser une allocation complémentaire qui est égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale et la somme initialement perçue par le salarié (Article L3232-5 du CT).

En juillet 2015, la DGEFP a expressément confirmé que les salariés à temps partiel sont exclus de la RMM (circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013, fiche 6, mise à jour en juillet 2015).

Les indemnités d'activité partielle versées par l'employeur à ses salariés ne sont pas assujetties aux cotisations salariales de Sécurité sociale. En revanche, elles sont assujetties à la CSG et à la CRDS sauf pour les salariés ayant de faibles revenus car ils peuvent bénéficier d'une exonération.

Congés payés - Les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des droits à congés payés (Article R.5122-11 du CT).