

Activité partielle

Comprendre pour agir en faveur de vos droits !


**Dispositif
en cours de
révision par le
Gouvernement**



CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR L'ACTIVITÉ PARTIELLE

L'activité partielle, anciennement appelée « chômage partiel », est un outil de prévention des licenciements économiques qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi afin de conserver des compétences lorsque l'entreprise fait face à des difficultés économiques conjoncturelles.

CE DISPOSITIF NE PEUT ÊTRE UTILISÉ QUE DANS CERTAINES CIRCONSTANCES

- une conjoncture économique difficile,
- des difficultés d'approvisionnement,
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel,
- la transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise,
- ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

La perte de revenu occasionnée pour les salariés est compensée, via une indemnité, dans la **limite de 1000 heures par année civile et par salarié**

QUID DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les heures chômées, mais non rompu. Cela a deux conséquences :

- les salariés ne doivent pas être sur le lieu de travail quand ils sont en activité partielle, et ne sont pas à disposition de la direction, et ne doivent donc pas se conformer à ses directives ;
- les périodes d'activité partielle sont assimilées à des périodes de travail pour la détermination des droits aux différentes prestations de Sécurité sociale, et à une retraite complémentaire.



LES ÉTAPES/ LA PROCÉDURE DE MISE EN OEUVRE

L'autorisation d'activité partielle n'est accordée que pour une durée maximale de 6 mois renouvelables.

LA DIRECTION VA DEVOIR VOUS CONSULTER

et donc recueillir votre avis et vous donner :

- les motifs de recours l'activité partielle ;
- les catégories professionnelles et les activités concernées ;
- le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire (soit une réduction de la durée habituelle de temps de travail de l'établissement, soit une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement)
- les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur.

VOTRE AVIS SERA ALORS TRANSMIS ENSUITE À LA DIRECCTE (INSPECTION DU TRAVAIL)

puis au préfet, qui autorisera sans doute. Avec votre avis, la direction devra adresser sa demande précisant :

- les motifs de recours l'activité partielle;
- la période prévisible de sous-activité ;
- le nombre de salariés concernés.
- La décision sera notifiée à l'employeur dans un délai de 48h. La décision de refus doit être motivée.

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. Il ne peut pas le faire avant ! mais ça veut dire que ça va aller vite.

Il doit alors informer l'ensemble des salariés des nouveaux horaires résultant de l'activité partielle par voie d'affichage. Et informer individuellement tous les salariés touchés par l'activité partielle.

C'est cette autorisation qui lui permet d'obtenir le remboursement des indemnités versées aux salariés



QUE SE PASSE-T-IL POUR LES SALARIÉS ?

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**. D'où l'importance des actions de formation envisagées par l'employeur pour les salariés concernés.

Pour les salariés au SMIC, ils sont indemnisés à la hauteur de leur salaire habituel. Pensez qu'il est possible de négocier le montant de l'indemnité et la passer à 80% par exemple.



Exemple de calcul

Un salarié effectuant 35 h hebdomadaires est placé en activité partielle à compter du 1^{er} février 2019.

Le mois précédent, il a perçu une rémunération brute de 2 000 €.

Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle due au salarié est de :

$$(2\,000 / 151,67) \times 70 \% = 9,23 \text{ €}$$

Les indemnités d'activité partielle versées par l'employeur à ses salariés **ne sont assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale.**

En revanche, **elles sont assujetties à la CSG au taux 6,20 % et à la CRDS au taux de 0,50 %**. Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels)



Enfin, 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.

N'oubliez pas que les périodes d'activité partielle sont prises en compte pour l'acquisition des droits à congés payés.

QUE SE PASSE-T-IL POUR L'EMPLOYEUR ?



Il percevra une allocation financée conjointement par l'Etat et l'assurance chômage :

- pour une entreprise de 1 à 250 salariés, 8,04 € par heure chômée par salarié, soit le SMIC net horaire ;
- pour une entreprise de plus de 250 salariés, 7,23 € par heure chômée par salarié.



www.sextant-expertise.fr



L'EXPERT CSE
QUI FAIT BOUGER LES LIGNES

N'hésitez pas à nous contacter!

infos@sextant-expertise.fr

Bureau Paris : 01 40 26 47 38

Bureau Aix-en-Provence : 04 84 49 22 76

Bureau Nantes : 02 72 24 26 19

Bureau Lyon : 04 27 86 15 62