

— LE SALARIÉ EN CHÔMAGE PARTIEL —



GUIDE PRATIQUE

L'ACTIVITÉ PARTIELLE

— LE SALARIÉ EN CHÔMAGE PARTIEL —

FO

Préface



Jean Claude MAILLY,
Secrétaire Général
de Force Ouvrière

Tous les jours les entreprises françaises placent leurs salariés en chômage partiel suite à la crise qui frappe notre pays. Les perspectives économiques et sociales sont toujours très préoccupantes pour les salariés de l'ensemble des secteurs d'activités et nul ne peut aujourd'hui prédire les évolutions économiques.

Depuis 2009, les régimes d'indemnisation du chômage partiel ont été modifiés jusqu'à la loi du 14 juin 2013 qui institue un régime unique appelé activité partielle.

Comment faire valoir ses droits en cas d'activité partielle ? Quelles sont les garanties apportées aux salariés placés sous ce régime ? Quelles sont les conséquences de l'activité partielle ? Que se passe-t-il après une période d'activité partielle ?

Telles sont les questions auxquelles essaye de répondre ce guide.

Il a pour objet de présenter de façon claire et compréhensible, les règles applicables en cas d'activité partielle. Il a également pour ambition d'apporter une aide concrète aux délégués syndicaux et représentants du personnel FO confrontés à cette situation.

L'ensemble du secteur emploi, chômage et formation professionnelle a tenu à insérer dans ce guide les plus récentes évolutions législatives et conventionnelles en matière d'activité partielle, évolutions dans lesquelles Force Ouvrière a joué un rôle important.

Ce guide a été construit de façon à coller au déroulement d'une procédure de mise en activité partielle, en ayant pour fil conducteur les problèmes et interrogations que peuvent rencontrer les militants dans les entreprises.

Cette détermination à apporter une aide concrète aux salariés confrontés à des périodes d'activité partielle correspond à l'engagement militant de la Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière : permettre aux salariés confrontés à la crise de faire valoir l'ensemble de leurs droits.

Bonne lecture à toutes et à tous.

Sommaire

CHAPITRE 1

AVANT LA MISE EN ACTIVITÉ PARTIELLE

Les situations ouvrant droit au dispositif d'activité partielle.....	8
La situation dans laquelle l'activité partielle est possible	8
Les situations dans lesquelles l'activité partielle est exclue	10
Les salariés pouvant être placés en activité partielle	11
Les salariés en forfait annuel en jours ou heures (ou assimilés).....	11
Les salariés des entreprises de travail temporaire	11
Les procédures préalables à l'activité partielle.....	12
La consultation préalable du Comité d'entreprise.....	12
L'obligation d'une demande préalable d'autorisation	14
Les engagements de l'entreprise quand l'administration a donné son accord...	15

CHAPITRE 2

LE NOMBRE D'HEURES CHÔMÉES ET L'ALLOCATION D'ACTIVITÉ RÉDUITE

Les modalités de mise en oeuvre de l'activité partielle.....	17
La durée du chômage partiel : le nombre d'heures indemnissables.....	17
L'organisation du temps de travail pendant la période de l'activité partielle ...	18
Le calcul des heures indemnissables.....	19
L'activité partielle et la formation professionnelle	24
L'indemnité et l'allocation d'activité partielle.....	24
L'indemnité versée aux salariés.....	24
L'allocation versée à l'entreprise.....	25
Le régime fiscal et social des indemnités versées aux salariés.....	26

CHAPITRE 3**PENDANT LA PÉRIODE D'ACTIVITÉ PARTIELLE**

Articulation activité partielle et emploi	27
Le régime général	27
Les cas particuliers des salariés des entreprises de travail temporaire	29
Articulation entre arrêt maladie et activité partielle	30
Articulation entre les mesures collectives et l'activité partielle	31

CHAPITRE 4**LA FIN DE LA PÉRIODE DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE**

Le salarié réintègre pleinement l'entreprise.....	33
L'incidence de l'activité partielle sur certains droits	33
La fin du chômage partiel et le cumul d'emploi	34
Le chômage continue	35

AVANT LA MISE EN ACTIVITÉ PARTIELLE

L'activité partielle ou chômage partiel est un dispositif de solidarité nationale qui permet une suspension temporaire du contrat de travail entre le salarié et son employeur. Durant cette suspension, le salarié perçoit une indemnité d'activité partielle. Cette indemnité est cofinancée par l'État et l'Unédic. C'est le versement de cette aide qui détermine l'existence de l'activité partielle.

Pour pouvoir placer ses salariés en activité partielle, l'employeur doit respecter une procédure administrative. C'est l'administration qui autorise la mise en activité partielle. Il ne peut donc seul placer ses salariés en activité partielle.

L'objet de l'activité partielle est d'éviter au maximum les licenciements par une possibilité offerte à l'entreprise en difficulté passagère de réduire le temps de travail de ses salariés, voire de fermer totalement l'entreprise temporairement, et de compenser, en partie, la perte de revenu subie par les salariés.

Les situations ouvrant droit au dispositif d'activité partielle

L'article L 5122-I du Code du travail fixe les bases du dispositif de l'activité partielle.

Cet article énonce que :

« les salariés sont placés en position d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative, s'ils subissent une perte de rémunération imputable :

- soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;*
- soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail ».*

« Les salariés reçoivent une indemnité horaire, versée par leur employeur, correspondant à une part de leur rémunération antérieure dont le pourcentage est fixé par décret en Conseil d'État. L'employeur perçoit une allocation financée conjointement par l'État et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage »

« Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité ».

« L'autorité administrative peut définir des engagements spécifiquement souscrits par l'employeur en contrepartie de l'allocation qui lui est versée, en tenant compte des stipulations de l'accord collectif d'entreprise relatif à l'activité partielle, lorsqu'un tel accord existe ».

Les situations dans lesquelles l'activité partielle est possible

L'activité partielle est ouvert pour les entreprises en sous-activité. Cette sous-activité est limitativement définie par la loi. C'est l'article R.5122-I du Code du travail qui définit les cas de recours à l'activité partielle.

Ainsi, une indemnité et une allocation d'activité partielle sont versées en cas de réduction ou de suspension temporaire d'activité imputable à :

- ✓ la conjoncture économique ;
- ✓ des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- ✓ des intempéries à caractère exceptionnel (avec arrêté ou non) ;
- ✓ une transformation, une restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- ✓ ou à toute autre caractère exceptionnel (en cas de force majeure essentiellement).

C'est l'administration du travail et de l'emploi qui va vérifier si une de ces conditions est présente lors de la demande d'activité partielle.

La notion de temporalité est très importante. Il faut que les difficultés soient passagères et non permanentes.

Il y a donc deux critères pour pouvoir demander l'activité partielle :

- ✓ des difficultés temporaires ;
- ✓ un des motifs, à ces difficultés, listés à l'article R.5122-1 du Code du travail.

La principale difficulté actuelle est l'appréciation des difficultés conjoncturelles et économiques. Il existe un risque d'effet d'aubaine. C'est pourquoi ce critère est souvent remis en cause.

Les difficultés conjoncturelles et économiques

Les difficultés évoquées par l'entreprise, pour pouvoir ouvrir droit à l'aide de l'État, doivent être conjoncturelles. L'administration du travail et de l'emploi et le juge administratif regardent donc si le motif évoqué est bien lié à la conjoncture et non à un mode d'organisation de l'entreprise. Ainsi, si la réduction temporaire d'activité est imputable à un caractère structurel et non économique, la demande d'activité partielle sera refusée.

Toutefois, la DIRECCTE a une interprétation souple de la notion de difficultés conjoncturelles. Elle peut autoriser l'accès à l'activité partielle pour les entreprises en redressement judiciaire quand il y a une perspective de reprise de ces entreprises. De même une directive de 2010 de la DGEFP (direction générale de l'emploi et la formation professionnelle), jamais remise en cause, incite fortement les DIRECCTE à une grande souplesse dans l'appréciation de ce critère. C'est pourquoi, en fait, il y a peu de refus de la part de l'administration.



Comment contester le motif de difficultés économiques

C'est la DIRECCTE qui autorise ou non l'accès à l'activité partielle. Donc le recours devra être porté devant l'administration. Dans un premier temps, il s'agira d'un recours hiérarchique (préfet, ministre de l'emploi), puis dans un second temps, il s'agira d'une procédure devant la juridiction administrative. Peuvent contester le motif, toutes les personnes concernées (les salariés directement, le comité d'entreprise, etc).



Peut-on licencier pendant des périodes de chômage partiel

OUI. Toutefois, l'activité partielle ne peut être autorisée pour des personnes faisant l'objet d'une procédure de licenciement économique.

L'employeur peut demander une période d'activité partielle et dans le même temps procéder à des licenciements à la condition qu'il ne s'agisse pas des mêmes groupes de salariés. On ne peut donc pas licencier un salarié d'un atelier ou service alors que ce service est en activité partielle. Dans le même sens, les salariés dont la rupture du contrat a déjà été prononcée, ne peuvent faire l'objet d'une demande d'activité partielle.

Le caractère temporaire de l'activité partielle :

Pour que la demande soit acceptée, il convient que la difficulté invoquée soit temporaire, sous peine d'être qualifiée de cause structurelle. La durée d'activité partielle ne doit donc théoriquement pas être de longue durée.

Une nouvelle fois la DIRECCTE opère une lecture très souple du caractère temporaire de l'activité partielle. Elle autorise ainsi des périodes d'activité partielle de 6 mois, renouvelables une fois (dans la limite des contingents individuels).

Les situations dans lesquelles le chômage partiel est exclu

Le Code du travail exclut explicitement le recours à l'activité partielle dans certains cas :

- ✓ lorsque le chômage est provoqué par une grève. Toutefois, dans le cas d'une fermeture de l'entreprise ou d'un service décidée par l'employeur suite à une grève, le versement des allocations peut être autorisé par décision du ministre chargé de l'emploi, si la fermeture se prolonge plus de trois jours ;
- ✓ les chômeurs saisonniers. Toutefois, ceux-ci peuvent bénéficier des allocations si leur état de chômage a un caractère exceptionnel à l'époque de l'année à laquelle il se produit. Ils font alors la preuve qu'au cours d'une des deux années précédentes, ils occupaient à la même époque et pendant la même période un emploi salarié dont ils tiraient une rémunération régulière ;
- ✓ en fonction de la nature du contrat de travail :
 - les VRP ne peuvent être mis en activité partielle s'ils ont le statut de « multicartes »,
 - les salariés avec un contrat de droit français mais travaillant sur des sites hors France.

Les salariés pouvant être placés en activité partielle

PRINCIPE : TOUS LES SALARIÉS PEUVENT ÊTRE MIS EN ACTIVITÉ PARTIELLE

Pour certaines catégories de salariés, des règles spécifiques sont introduites.

Les salariés en forfait annuel en jours ou heures (ou assimilés)

La difficulté est la mesure du temps de travail non effectué dans le cadre de l'activité partielle. C'est pourquoi ces salariés sont éligibles à l'activité partielle dès la première demi-journée d'inactivité totale de leur établissement, service, équipe de projet ou unité de production. En d'autres termes si l'unité de production ne ferme pas totalement au minimum une demi-journée, ces salariés ne pourront être placés en activité partielle.

Par contre dans le cadre d'une réduction du temps de travail en dessous de la durée légale, conventionnelle ou contractuelle, ces salariés ne peuvent pas être placés en activité partielle.

Les salariés des entreprises de travail temporaire

Le recours à l'activité partielle pour les salariés d'une entreprise de travail temporaire est possible si l'entreprise de travail temporaire a subi, en raison de la conjoncture économique, une remise en cause effective de sa relation commerciale avec un ou des clients auprès desquels elle a détaché ces salariés. Plus simplement, l'activité partielle est ouverte pour les salariés d'une entreprise de travail temporaire si l'établissement dans lequel ses salariés ont été détachés a lui-même placé ses propres salariés en activité partielle.

Si ces conditions sont réunies, l'entreprise de travail temporaire peut placer ses salariés en contrat d'intérim en position d'activité partielle dans les conditions de droit commun. Les salariés en intérim ne sont pas formellement exclus du dispositif du chômage partiel.

Le salarié en position d'activité partielle voit son contrat de travail suspendu. Il s'agit du contrat de travail liant le salarié à son employeur (entreprise de travail temporaire) et non du contrat commercial liant l'entreprise d'intérim à l'entreprise utilisatrice. Une entreprise de travail temporaire peut subir une baisse d'activité liée à l'un de ces motifs notamment du fait de la baisse d'activité des entreprises utilisatrices.

Si les conditions énoncées ci-dessus sont réunies, l'entreprise de travail temporaire peut placer ses salariés en contrat d'intérim (contrat de mission) en position d'activité partielle et les rémunérer en conséquence après avoir été autorisée par la DIRECCTE de son ressort territorial.

Toutefois, si le ou les salariés intérimaires est/sont détaché(s) dans un établissement qui recourt à l'activité partielle au moment de son arrivée, il ne pourra pas être placé lui-même en activité partielle pendant la totalité de la période couverte.

FORCE OUVRIÈRE,

Attention : dans ce cas de figure il faut bien veiller à ce que l'intérimaire arrive dans une unité de production où il n'y a pas d'activité partielle. Sinon comment l'employeur pourrait justifier de la nécessité de réduire la durée du travail de cette unité et dans le même temps recruter un intérimaire que cela soit dans le cadre d'un accroissement d'activité ou même d'un remplacement.

Les procédures préalables à l'activité partielle

La procédure est clairement établie dans le code du travail. L'employeur doit dans un premier temps consulter le Comité d'Entreprise ou à défaut les IRP*, puis faire dans un deuxième temps une demande d'autorisation d'activité partielle à l'administration.

La Consultation préalable du Comité d'entreprise

Dans le cadre de ces attributions en matière économique, le Comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, doit être informé et consulté sur les mesures de nature à affecter la durée du travail. Ainsi le CE doit être consulté en amont de la demande sur le projet de mise en activité partielle. Cette information porte sur la cause du recours à l'activité partielle, des dates envisagées de mise en activité partielle, de la réduction de travail ou fermeture totale, de l'indemnisation. Le CE émet un avis sur la possibilité de recours à l'activité partielle. Le CE est également consulté sur les actions de formation susceptibles d'être engagées pendant les périodes d'activité partielle.

LE DÉFAUT DE CONSULTATION EST UN DÉLIT D'ENTRAVE.

L'avis du CE, ou des délégués du personnel, est transmis sans délai par l'employeur au préfet du département où est implanté l'établissement concerné (joint à la demande d'autorisation d'activité partielle). En cas d'avis défavorable du CE ou des Instances représentatives du personnel, l'employeur joint à l'avis les éléments qui leur ont été présentés, retraçant notamment les motifs de la réduction ou de la suppression temporaire de l'activité.

Dans ce cas, le préfet pourra examiner les conditions de recours à l'activité partielle, et le cas échéant, ne pas autoriser ce recours.

*IRP : Instance Représentative du Personnel

L'employeur a l'obligation (article R.5122-4 du Code du travail) d'informer le CE ou les IRP de la décision du préfet sur sa demande d'autorisation d'activité partielle.

LE DÉFAUT D'INFORMATION DU CE CONSTITUE UN DÉLIT D'ENTRAVE.

Par ailleurs, l'employeur doit informer l'ensemble des salariés des nouveaux horaires résultant de l'activité partielle par voie d'affichage. Enfin, l'employeur doit individuellement informer tous les salariés touchés par l'activité partielle (notamment en l'absence d'IRP).



Comment le CE peut s'assurer que l'employeur a obtenu l'autorisation de la DIRECCTE

Le CE doit demander à l'employeur une copie de la réponse de la DIRECCTE. Si l'employeur refuse, le CE peut saisir la DIRECCTE pour obtenir une copie de cette réponse. Ceci est d'autant plus important que même en cas de décision favorable de la DIRECCTE, cette dernière peut modifier la demande de l'entreprise (moins d'heures autorisées par exemple).



L'employeur doit-il prendre des mesures préventives, avant de recourir à l'activité partielle, notamment imposer la prise de jours de RTT

En principe, l'employeur n'est pas obligé de mettre en œuvre des solutions de gestion alternatives à l'activité partielle. Toutefois, la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DGEFP) encourage, avant toute demande d'activité partielle, la prise de congés payés, de RTT ou de repos compensateurs, quand cela est possible.

C'est pourquoi, en pratique, les employeurs demandent quasiment systématiquement avant la mise en activité partielle aux salariés la prise de leurs RTT ou équivalents mais également de congés payés voire anticipés. Dans tous les cas de figures, ces demandes ou choix de l'employeur devront se faire conformément à la législation en vigueur et selon les dispositions de l'accord collectif, notamment sur la durée de travail pour les RTT.

L'obligation d'une demande préalable d'autorisation

La demande d'autorisation préalable de mise en activité partielle est de nouveau obligatoire. Elle a pour but de permettre à l'administration de vérifier le motif de recours et les modalités de mise en œuvre et enfin les éventuelles obligations qui pèsent sur l'entreprise. L'employeur doit adresser au préfet de département où est implanté l'établissement concerné une demande préalable d'autorisation d'activité partielle.

Cette demande de l'employeur doit préciser :

- ✓ **l'avis du comité d'entreprise ;**
- ✓ les motifs de la réduction ou de la suspension temporaire de l'activité ;
- ✓ la durée prévisible de la sous-activité ;
- ✓ le nombre de salariés concernés et la durée hebdomadaire de travail envisagée pour chaque salarié mis en chômage partiel ;
- ✓ les états nominatifs précisant le nombre d'heures déjà chômées par chaque salarié (quand il y a déjà eu un épisode d'activité partielle).

La demande doit être réalisée avec un accusé de réception et effectuée par voie dématérialisée. La DIRECCTE doit répondre à la demande dans les **15 jours** qui suivent la réception de la demande d'attribution de l'allocation. L'absence de réponse de la DIRECCTE équivaut à une acceptation explicite de la demande d'activité partielle. Les refus de la DIRECCTE doivent être motivés. En cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries à caractère exceptionnel, l'employeur doit faire sa demande préalable dans un délai de 30 jours (par tout moyen).



Quelle est la procédure à suivre quand l'entreprise a au moins deux établissements distincts sur au moins deux départements différents

La demande d'activité partielle s'effectue auprès de la DIRECCTE du lieu de l'établissement concerné (donc dans les deux départements).



Quelle est la conséquence d'un refus ou de l'absence de réponse par l'administration

En cas de réponse négative à la demande, l'entreprise ne peut pas percevoir l'allocation. Ainsi l'employeur n'est pas autorisé à recourir à l'activité partielle. L'employeur qui a placé tout de même ses salariés en activité partielle, doit donc maintenir les salaires.

Il conviendra d'être vigilant auprès de chaque salarié concerné afin de vérifier que l'employeur a bien versé les rémunérations correspondantes.

Le rôle du Comité d'Entreprise nous apparaît crucial dans la mise en garde de l'employeur contre une procédure de mise en activité partielle abusive. Nous y reviendrons ci-après. Dans le cas de l'absence de réponse, ou hors délai, de l'administration, l'employeur est fondé à placer ses salariés en activité partielle et à demander à l'État l'allocation due à ce titre. Les salariés ne pourront pas s'opposer à une mise en activité partielle au motif de l'absence de réponse de l'administration.

Les engagements de l'entreprise quand l'administration a donné son accord

Les engagements des entreprises varient en fonction de la récurrence du recours à l'activité partielle.

1

Première demande d'activité partielle ou nouvelle demande 3 ans après une précédente période d'activité partielle :

Dans ce cas, les engagements sont assez limités :

- ✓ le maintien en emploi des salariés placés en activité partielle pendant la durée de l'activité partielle ;
- ✓ le respect des conditions d'autorisation d'activité partielle.

En cas de non-respect de ces engagements, l'employeur pourrait être contraint de rembourser les sommes versées par l'État (et l'Unédic) et une procédure visant à déclarer le licenciement des salariés non fondée. Toutefois, en pratique, les employeurs, qui veulent licencier des salariés placés en activité partielle, cessent de placer ces salariés en activité partielle pour pouvoir engager la procédure de licenciement économique. De ce fait, l'obligation de maintien en emploi tombe et le licenciement ne pourra être attaqué sur ce motif.

L'administration considère que pour ce type de demande, l'employeur doit avoir le moins possible d'obligations. Elle est donc extrêmement tolérante en la matière.

2 nouvelle demande d'activité partielle dans les 36 mois suivant une précédente période d'activité partielle :

L'article R.5122-9 du Code du travail dispose que l'employeur doit alors mentionner dans sa demande d'activité partielle des engagements qui peuvent notamment porter sur :

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

Ces engagements ne sont ni limitatifs ni impératifs. C'est l'administration qui, avec l'entreprise concernée, va fixer les engagements au regard de la situation de l'entreprise. Il s'agit bien d'engagements et non d'obligations pour l'employeur. À ce jour, aucun retour sur les engagements des entreprises, tant sur la nature de ces engagements que sur la tenue de ces derniers, ne nous a été communiqué. Nous vous invitons donc, via le Comité d'Entreprise, à demander et obtenir l'autorisation de l'administration dans laquelle doit figurer ces engagements. En cas de manquement à ses engagements, l'entreprise devra restituer les sommes versées au titre de l'activité partielle.

LE NOMBRE D'HEURES CHÔMÉES ET L'ALLOCATION D'ACTIVITÉ PARTIELLE

Dans la demande adressée à la DIRECCTE, l'employeur doit détailler les modalités d'activité partielle qu'il va appliquer dans son entreprise. Il s'agit essentiellement d'organisation du temps de travail.

Les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle

Généralement, l'activité partielle prend deux formes, soit une réduction du temps de travail en-dessous de la durée légale hebdomadaire (ou conventionnelle quand elle est inférieure à la durée légale) soit une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement (on parle alors de « chômage partiel total » pour les salariés concernés).

Le législateur a toutefois fixé des limites au recours à l'activité partielle.

La durée du chômage partiel : le nombre d'heures indemnissables

Quelle que soit la forme retenue, réduction du temps de travail ou fermeture, le contingent d'heures indemnissables ne doit pas dépasser 1000 heures par salarié et par an. Autrement dit, l'employeur ne peut pas placer un salarié en activité partielle plus de 1000 heures par an. Au-delà on considère que le caractère temporaire de l'activité partielle n'existe plus. Au sein de ce contingent, un second contingent est arrêté pour les travaux de modernisation, transformation et restructuration. Ce contingent est de 100 heures par an et par salarié.



Peut-on dépasser ce contingent

OUI, si la demande de dépassement est inférieure à 170 heures, le préfet est compétent pour accéder ou non à la demande. Si la demande de dépassement est supérieure à 170 heures, la décision revient alors au ministre en charge de l'emploi et également au ministre chargé du budget.



Que se passe-t-il à la fin du contingent

Le salarié reprend son activité normale et perçoit la rémunération qu'il percevait avant la période d'activité partielle. Si l'employeur a dépassé ce seuil ou continue à imposer de l'activité partielle au-delà de ce seuil, alors les heures chômées ne sont pas considérées comme de l'activité partielle. Par conséquent, l'obligation de maintien de rémunération de l'employeur vis-à-vis de ses salariés est maintenue. Ces heures sont alors considérées comme travaillées et l'employeur devra les rémunérer comme telles. La demande de durée d'activité partielle doit être comprise entre une semaine et 6 mois maximum. L'administration peut renouveler cette durée.

Donc la durée peut potentiellement être d'une année. Dans tous les cas de figures, l'employeur ne pourra pas dépasser le seuil de 1000 heures par an et par salarié en activité partielle.

L'organisation du temps de travail pendant la période de l'activité partielle

L'activité partielle est une mesure collective qui doit impacter, comme nous l'avons vu ci-dessus, un établissement ou partie de l'établissement, une unité de production, un service, un atelier, une équipe de projet. La demande de prise en charge doit donc indiquer les mesures prises en termes de réduction du temps de travail pour l'ensemble des salariés concernés.



Peut-on mettre un seul salarié en activité partielle

NON. L'activité partielle étant une mesure collective, un employeur ne peut mettre un seul salarié en activité partielle. Lorsque l'entreprise ne comprend qu'un seul salarié, l'administration peut autoriser une période de chômage partiel. Ce type d'autorisation est assez exceptionnel.

En fait, la DIRECCTE va regarder si la demande d'activité partielle concerne bien l'ensemble des salariés de cette unité de production. Le but de ce contrôle est de détecter d'éventuelle discrimination. Si la demande porte sur une unité de production qui ne comporte qu'un seul salarié, l'autorisation pourrait théoriquement être accordée, mais la DIRECCTE devra vérifier qu'il ne s'agit pas d'une mesure discriminatoire.



De manière générale, l'employeur est lié par l'autorisation de l'administration du travail et de l'emploi. C'est l'autorisation de la DIRECCTE qui va fixer la durée, le nombre de salariés et le nombre d'heures chômées.

En principe, les modalités d'application de l'activité partielle sont les mêmes pour tous les salariés concernés. Tous les salariés chômeront donc en même temps. Lorsqu'il s'agit d'une fermeture temporaire de l'établissement cela ne pose pas de difficulté. Par contre, lorsqu'il s'agit d'une réduction d'horaire, la mesure peut comporter des difficultés, notamment pour les établissements de commerce qui accueillent de la clientèle où une telle mesure conduit à fermer l'établissement durant les heures chômées.

C'est pourquoi, en cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en activité partielle, individuellement et alternativement afin de permettre des roulements par unité de production ou atelier. Les conditions de mise en œuvre de l'activité partielle sont donc assez souples et bien souvent conflictuelles dans les entreprises.

Afin de garantir les droits des salariés placés ou non en activité partielle, nous vous invitons, et plus particulièrement le comité d'entreprise, à demander les conditions d'autorisation d'activité partielle fixées par la DIRECCTE et surtout à veiller à la bonne information des conditions de mise en œuvre de l'activité partielle que cela soit au niveau individuel (par voie d'affichage généralement) et collectif (obligatoire devant le CE ou les IRP).

Le calcul des heures indemnissables

Ne sont indemnisées au titre de l'activité partielle, que les heures reconnues comme telles par l'administration. Comme nous l'avons déjà dit, c'est l'administration qui définit les heures indemnisées. Pour les autres heures perdues qui ne sont pas prises en charge par l'administration, l'employeur doit les payer comme si elles avaient été effectuées.

Selon le Code du travail, il s'agit des heures chômées dans la limite de la durée légale du travail hebdomadaire ou conventionnelle (si elle est inférieure à la durée légale). Ainsi l'allocation d'activité partielle ne sera versée que pour les heures perdues en dessous de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise.

Les heures supérieures à la durée légale sont considérées comme des heures supplémentaires n'ouvrant pas droit à une indemnisation au titre de l'activité partielle. En pratique, si une entreprise a une durée de travail de 39 heures par semaine et qu'elle demande une mise en chômage partiel, seules les heures perdues inférieures à 35 heures seront indemnisées au titre du chômage partiel.



Que deviennent les heures au-delà des 35 heures

Ces heures sont assimilées à des heures supplémentaires. L'employeur a donc l'obligation de verser les majorations pour ces heures, même si elles ne sont pas travaillées. Ainsi, dans le cas d'une entreprise avec une durée de travail de 39 heures, l'employeur devra verser les majorations pour heures supplémentaires dès la 36^{ème} heure jusqu'à la 39^{ème}.

La règle est relativement simple pour les salariés à 35 heures par semaine. Pour les autres types d'aménagement du temps de travail, les choses sont plus complexes.

EXEMPLES

• hors dispositifs d'aménagement du temps de travail

Un salarié travaille 35 heures par semaine. Au cours de la semaine, il ne travaille que 20 heures (activité partielle en cours).

Le nombre d'heures indemnisables est facile à retrouver : $35 - 20 = 15$ heures à indemniser.

Si le salarié travaille 32 heures par semaine (clause de son contrat de travail). Il travaille 20 heures dans la semaine. Seules les heures en-dessous de la durée légale ou conventionnelle (contractuelle en l'espèce) sont retenues.

Heures indemnisables = $32 - 20 = 12$ heures à indemniser

• pour forfait en heures hebdomadaires

La règle est la même, l'administration retient la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, contractuelle quand elle est inférieure.

Un salarié travaille 39 heures par semaine. En activité partielle, il travaille 20 heures par semaine.

Heures indemnisables = $35 \text{ heures} - 20 \text{ heures} = 15 \text{ heures à indemniser}$.

NB : les 4 heures entre la 36^{ème} et la 39^{ème} sont considérées comme des heures chômées mais non indemnisées dans le cadre de l'activité partielle. L'employeur devra donc les payer comme des heures de travail normales puisqu'il a l'obligation de maintien de la rémunération et de fourniture du travail.

EXEMPLES

● ***pour forfait mensuel en heures***

La règle est la même. L'administration retient la durée légale mensuelle ou conventionnelle, contractuelle quand elle est inférieure.

Un salarié est au forfait mensuel de 169 heures. En activité partielle, il a travaillé 150 heures.

Heures indemnisables = 151,67 heures - 150 heures = 1 heure et 40 minutes à indemniser.

● ***pour modulation ou aménagement du temps de travail***

La règle est toujours la même. L'administration retient la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, contractuelle quand elle est inférieure (ou mensuelle si la référence est le mois).

La spécificité est que l'employeur peut choisir deux possibilités :

- ✓ un calcul à la semaine
- ✓ un calcul sur une moyenne hebdomadaire.

L'employeur doit retenir la plus avantageuse pour les salariés.

Calcul à la semaine

Un salarié travaille en modulation. En période basse, il travaille sur la base de 33 heures par semaine et en haute 42 heures.

Deux semaines consécutives d'activité partielle, pendant une période basse et une période haute. Durant ces deux semaines il ne travaille que 20 heures par semaine.

Semaine basse : heures indemnisables = $33 - 20 = 13$ heures

Semaine haute : heures indemnisables = $35 - 20 = 15$ heures

TOTAL de 28 heures indemnisées

Calcul sur la moyenne hebdomadaire

L'administration va calculer la moyenne hebdomadaire théorique : $33 \text{ heures} + 42 \text{ heures} / 2 = 37,5$ heures.

Puis elle applique toujours la même règle :

Semaine 1 = $35 - 20 \text{ heures} = 15 \text{ heures}$

Semaine 2 = $35 - 20 \text{ heures} = 15 \text{ heures}$

Total indemnisés = 30 heures

EXEMPLES

● **pour les aménagements par cycle**

Il s'agit toujours de la même formule de calcul à la différence que la période considérée n'est plus la semaine ou le mois mais la période de durée de l'activité partielle.

Un nouveau fois l'employeur a le choix entre un calcul à la semaine ou sur la base de la moyenne hebdomadaire.

Un salarié travaille en cycle de 6 semaines :

- ✓ semaine 1 = 37 heures
- ✓ semaine 2 = 37 heures
- ✓ semaine 3 = 25 heures
- ✓ semaine 4 = 40 heures
- ✓ semaine 5 = 20 heures
- ✓ semaine 6 = 20 heures.

Pendant la période d'activité partielle (4 semaines), il travaille :

- ✓ la semaine 1 = 37 heures
- ✓ la semaine 2 = 20 heures
- ✓ la semaine 3 = 20 heures
- ✓ la semaine 4 = 35 heures.

Calcul à la semaine

Semaine 1 = 35 heures – 37 heures = 0

Semaine 2 = 35 heures – 20 heures = 15 heures

Semaine 3 = 25 heures – 20 heures = 5 heures

Semaine 4 = 35 heures – 35 heures = 0

Total = 20 heures à indemniser

Calcul sur la moyenne hebdomadaire

Moyenne théorique = $(37+37+25+40+20+20)/6 = 29,83$ heures.

On retient toutes les semaines pour reconstituer la moyenne théorique

Semaine 1 = 29,83 heures – 37 heures = 0

Semaine 2 = 29,83 heures – 20 heures = 9,83 heures

Semaine 3 = 29,83 heures – 20 heures = 9,83 heures

Semaine 4 = 29,83 heures – 35 heures = 0

Total = 19,66 heures à indemniser

EXEMPLES

● **pour les régimes d'équivalence**

La règle est modifiée en fonction du nombre d'heures rémunérées. Si le nombre d'heures rémunérées est supérieur (ou égal) à la durée légale, on retiendra la durée légale comme référent. Si tel n'est pas le cas, le nombre d'heures rémunérées sera retenu.

Un salarié travaille 39 heures par semaine mais est indemnisé sur une base indemnitaire fixée à 35 heures. En activité partielle, il travaille 20 heures.

Heures à indemniser = $35 - 20 = 15$ heures.

● **pour convention forfait en heures ou en jours sur l'année**

Pour rappel, ces salariés sont exclus de l'activité partielle en cas de réduction d'horaire. Ils ne sont concernés qu'en cas de fermeture de tout ou partie d'un établissement.

L'administration considère qu'une journée de travail équivaut à 7 heures. Elle va donc appliquer ce coefficient au nombre de jours de fermeture de l'établissement dans le cadre de l'activité partielle.

Un salarié a son établissement fermé deux jours par semaine pendant 4 semaines.

Nombre d'heures à indemniser = $7 \text{ heures} \times 2 \text{ jours} \times 4 \text{ semaines} = 56 \text{ heures}$.

Les demi-journées sont valorisées à hauteur de 3 heures et 30 minutes par l'administration.



Impact des jours fériés pendant la période d'activité partielle

Il convient de distinguer selon les jours fériés :

la journée de solidarité : il s'agit d'une journée supplémentaire qui n'est pas rémunérée par l'employeur pour les salariés mensualisés. Elle ne peut donc pas entrer dans le champ de l'activité partielle. Il n'est donc pas possible de placer les salariés en activité partielle pendant la journée de solidarité.

Les jours fériés non chômés : ces jours, visés à l'article L 3133-1 sont éligibles à l'activité partielle et donc les salariés recevront l'indemnité prévue dans le cadre de l'activité partielle.

Les jours fériés et chômés : L'article L 3133-3 énonce que ces jours ne peuvent pas entraîner de perte de salaire pour les salariés qui ont au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Il est donc impossible de placer des salariés en activité partielle pendant les jours fériés chômés dans l'entreprise.

Attention,

ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés saisonniers, intermittents, intérimaires ou travaillant à domicile.

L'activité partielle et la formation professionnelle

La période d'activité partielle peut éventuellement permettre de favoriser le recours à la formation professionnelle. Pour ce faire, l'indemnisation des salariés en formation sur les heures pendant lesquelles ils sont placés en activité partielle, a été fixée à 100 % du salaire net (voir infra). Sont visées les actions de formations prévues aux articles L 6313-I et L 6314-I du Code du travail, sans limitation de durée pendant les heures chômées.

Les actions relevant du plan de formation sont particulièrement favorisées mais également la mobilisation du CIF* hors temps de travail, du CPF** ou encore des actions de professionnalisation. Le financement de ces actions est assuré par l'employeur (pour l'indemnité versée par le salarié) mais principalement par les OPCA*** et le fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

L'indemnité et l'allocation d'activité partielle

Le salarié perçoit une indemnité versée par l'employeur pour les heures chômées. De son côté l'employeur perçoit de l'État une allocation.

Lorsque l'entreprise place ses salariés en activité partielle, l'employeur fait l'avance de l'indemnité d'activité partielle. Le versement de l'allocation par l'État n'intervient qu'à posteriori.

L'indemnité versée aux salariés

Les salariés en activité partielle perçoivent une indemnité d'activité partielle. Cette indemnité est de 70 % du salaire brut horaire servant d'assiette à l'indemnité de congés payés. Il suffit donc de multiplier cette base par le nombre d'heures chômées, dans le cadre de l'activité partielle, pour obtenir l'indemnité mensuelle qui sera versée au salarié placé en activité partielle.

L'administration estime qu'il convient d'exclure de la base de calcul, sauf stipulations conventionnelles ou contractuelles contraires :

- ✓ les primes annuelles ou trimestrielles ;
- ✓ le 13^{ème} mois ;
- ✓ la prime de vacances ;
- ✓ les primes d'assiduité et rendement ;
- ✓ les primes d'ancienneté ;
- ✓ les primes d'intéressement ;
- ✓ etc.

* Congé Individuel de Formation.

** Compte Personnel de Formation.

*** Organisme Paritaire Collecteur Agréé.

FORCE OUVRIÈRE,**conteste l'interprétation de la DGEFP, beaucoup trop limitative.**

Lorsque le salarié en activité partielle accomplit des actions de formation, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, pendant les heures où il est placé en activité réduite, le taux de l'indemnité est alors porté à 100 % du salaire net horaire. Si le salarié concerné perçoit une rémunération exprimée en pourcentage du SMIC, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est plafonné à la rémunération brute horaire du salarié.

En outre, les salariés en chômage partiel bénéficient de la garantie de Rémunération Mensuelle Minimale équivalente au SMIC (RMM).

Si après versement de l'indemnité d'activité partielle la rémunération totale du salarié est inférieure à la RMM, alors l'employeur sera dans l'obligation de lui verser une allocation complémentaire afin d'atteindre ce seuil. Attention, cette allocation complémentaire ne s'applique pas aux apprentis, intérimaires ou encore aux salariés à temps partiel.

Enfin, et c'est important de le savoir, en cas de procédure de sauvegarde, ou de redressement ou de liquidation judiciaire, le préfet peut faire procéder au paiement direct de l'allocation d'activité partielle aux salariés (et non à l'employeur).

L'allocation versée à l'entreprise

L'employeur pourra percevoir une allocation si la DIRECCTE répond favorablement à sa demande. L'allocation que perçoit l'employeur dans le cadre de l'activité partielle varie selon la taille de l'entreprise.

Pour les entreprises de moins de 250 salariés, son montant est de 7,74 € par heure chômée par salarié. Pour les entreprises d'au moins 250 salariés, ce montant est de 7,23 €.

Pour être indemnisé, l'employeur doit renseigner l'administration par une demande d'indemnisation (en général hebdomadaire ou mensuelle) pour chaque mode d'aménagement du temps de travail concerné par l'autorisation d'activité partielle. Cette demande devra préciser le nombre d'heures chômées par salarié, pour la période donnant lieu à l'indemnisation. L'administration va alors contrôler la déclaration, notamment au regard de l'autorisation et des conditions de recours qu'elle a accordées à cette entreprise. Après seulement, l'administration versera l'allocation correspondante à l'entreprise.

Si le contrôle est donc en général mensuel, l'employeur doit tout de même adresser à l'administration compétente un bilan de la modulation, à la fin de la période de chômage partiel. Si des irrégularités sont constatées, alors l'administration procédera à des régulations (remboursements en cas de trop perçus ou versements complémentaires dans le cas inverse).

Le régime fiscal et social des indemnités versées aux salariés

Ces indemnités sont imposables mais ne sont pas considérées comme un salaire. Elles restent donc soumises à la CSG à un taux de 6,2 % et à la CRDS à un taux de 0,5 %.

Cette allocation est soumise à l'impôt sur le revenu et doit donc être déclarée.

PENDANT LA PÉRIODE D'ACTIVITÉ PARTIELLE

Pendant la durée d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu. Le salarié n'est donc plus lié contractuellement avec son employeur durant la période d'activité partielle. Ses obligations contractuelles sont en partie suspendues.

Lorsqu'il s'agit d'une faible réduction des horaires de travail, cette suspension n'a pas beaucoup d'effet. Par contre s'il s'agit d'une fermeture temporaire de l'entreprise, la suspension du contrat de travail peut permettre au salarié, soit de prendre un autre emploi, soit de suivre des actions de formations.

L'articulation activité partielle et emploi

Le régime général

La mise en activité partielle d'un salarié constitue une suspension du contrat de travail du salarié pendant la période chômée. Le salarié n'est donc plus sous l'autorité de l'employeur. L'indemnité versée est un revenu de remplacement et non un salaire. Ainsi, le salarié est libre de cumuler plusieurs emplois mais dans le respect des dispositions légales sur les cumuls d'emplois. Le salarié ne pourra donc pas accomplir des travaux rémunérés, au-delà de la durée maximale du travail.

Toutefois, la prise d'activité chez un autre employeur ne doit pas conduire le salarié à ne pas pouvoir assurer son obligation contractuelle avec son employeur initial. Si l'employeur initial demande à son salarié de venir travailler, ce dernier est tenu d'effectuer la prestation de travail qui résulte de son contrat de travail. Afin d'éviter tout problème, il est préférable d'informer son employeur de sa décision d'exercer une activité professionnelle chez un autre employeur pendant la suspension de son contrat de travail et d'indiquer la durée prévisionnelle de travail.



Le salarié peut-il travailler où il le souhaite

Le salarié est en principe libre de travailler où il le souhaite dans le respect de l'obligation de loyauté qu'il a avec son employeur initial. Ainsi, le salarié ne peut donc pas, pendant la période d'activité partielle, travailler pour un employeur concurrent ou même pour son compte si l'activité exercée est concurrentielle.



Peut-on empêcher le salarié de travailler avec un autre employeur

OUI, quand il existe une clause d'exclusivité ou de non concurrence avec l'employeur.

Mais, à notre sens, dans ce cas précis, la prime de non concurrence ou d'exclusivité (quand elle existe) doit être intégrée dans l'assiette de calcul de indemnité versée au salarié, afin justement de compenser cette restriction de sa liberté contractuelle.

Il existe également un cas pour lequel le cumul est interdit par la loi. En cas d'activité partielle suite à des intempéries, les indemnités d'activité partielle sont expressément non cumulables avec un salaire. Le manquement à cette obligation de non cumul est pénalement répréhensible.



Existe-t-il une limite pour le cumul de l'indemnité d'activité réduite et un revenu au titre d'un emploi chez un autre employeur

Non, il n'y a pas de limite étant donné que l'indemnité d'activité partielle est un revenu de remplacement. Ainsi cette indemnité est pleinement cumulable avec les revenus tirés d'un autre emploi.

Le cas particulier des salariés des entreprises de travail temporaire

À l'exception du chômage partiel pour intempéries, tout salarié éligible à l'activité partielle prévu à l'article R.5122-1 du code du travail peut être autorisé à cumuler plusieurs emplois chez des employeurs différents pendant la période de suspension de son contrat de travail lié à la mise en activité partielle (pour fermeture temporaire d'établissement dès le 1^{er} jour ou réduction de l'horaire habituel de travail) à condition que son contrat de travail ne prévoit pas de clause licite d'exclusivité.

Afin de mettre en oeuvre ce principe, le salarié informe son employeur de sa décision d'exercer une activité professionnelle chez un autre employeur pendant la suspension de son contrat de travail en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail.

En pratique, les situations suivantes peuvent se présenter :

- ✓ un salarié en CDI dont le contrat est suspendu et qui perçoit des indemnités d'activité partielle peut exercer une activité salariée chez un autre employeur, y compris une ETT (entreprise de travail temporaire), durant cette période de suspension de son CDI sous réserve des principes rappelés ci-dessus ;
- ✓ un salarié en CDD ou en CTT dont le contrat est suspendu et qui perçoit des indemnités d'activité partielle peut également exercer une activité salariée chez un autre employeur (une autre ETT ou une autre entreprise).

La suspension du contrat de travail étant liée à l'interruption ou la suspension du contrat commercial de l'ETT avec l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire ne peut prétendre au cumul d'un nouveau contrat de mission et à l'activité partielle pour le même salarié.

Lorsque le contrat de mission qui lie l'entreprise de travail temporaire et le salarié en intérim est suspendu pour motif d'activité partielle, il n'est pas possible de souscrire un autre contrat de mission chez le même employeur (entreprise de travail temporaire) en même temps que le recours à l'activité partielle.



Que se passe-t-il si l'activité de l'entreprise initiale reprend

Dans le cas où l'activité de l'entreprise initiale dans laquelle il était en CDD ou en CTT reprendrait, ce salarié devra choisir entre ses deux contrats « en cours » et rompre (de manière claire et non équivoque) celui qu'il ne pourra honorer jusqu'à son terme.

Articulation entre arrêt maladie et activité partielle

C'est le principe de la première suspension du contrat de travail qui s'applique. Si le salarié est en arrêt maladie avant la période d'activité partielle : c'est le régime de l'arrêt maladie qui s'impose. Donc le salarié percevra les indemnités journalières de sécurité sociale qui lui sont dues. Il ne peut être placé en activité partielle même si toute son équipe, atelier ou service l'est.



Le salarié a-t-il droit au complément de rémunération

Dans certaines entreprises, ou branches, en cas d'arrêt maladie, un complément de salaire intervient afin de maintenir la rémunération du salarié en arrêt.

La question s'est posée de savoir si ce complément devait être versé totalement au salarié ou si l'on devait appliquer le taux de prise en charge au titre de l'activité partielle. La jurisprudence ne s'est pas encore prononcée sur ce sujet et nous sommes dans l'attente d'une position de la sécurité sociale.

Pourtant, si l'on se réfère au principe que c'est le régime de la première suspension du contrat de travail qui s'applique, alors il n'y a pas de base légale à l'application des règles de l'activité partielle pour ce complément de rémunération. En effet, le versement de ce complément résulte d'une disposition conventionnelle d'entreprise ou de branche. Le salarié n'étant pas en activité partielle, il n'y a donc pas de raison objective de lui appliquer les modalités de ce dispositif.

Si le salarié est en maladie alors qu'il est en activité partielle : c'est le régime de l'activité partielle qui s'applique. Le salarié en arrêt maladie pourra percevoir les indemnités journalières normalement pour les heures non chômées (comme ci-dessus). Par contre pour les heures chômées, le salarié ne pourra percevoir uniquement les indemnités journalières que sur l'allocation conventionnelle de chômage partiel.

Articulation entre les mesures collectives et l'activité partielle

Activité partielle et Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) :

Dans le cadre de la préparation ou de la mise en œuvre d'une restructuration avec la mise en œuvre d'un PSE, l'employeur peut demander l'autorisation de mise en activité partielle, même s'il procède à des licenciements.

Toutefois, la prise en charge par l'État ne pourra intervenir que pour des salariés qui conservent, pendant la période d'activité partielle, un lien contractuel avec l'employeur et dont le contrat de travail n'est pas suspendu (impossible de faire de l'activité partielle et du congé de reclassement pour les mêmes salariés).

Activité partielle et entreprises en redressement ou liquidation judiciaire :

Le recours à l'activité partielle est possible :

- ✓ dans le cas d'un redressement judiciaire pour accompagner la « relance » de l'activité ou la reprise de l'entreprise ;
- ✓ dans le cas d'une liquidation judiciaire, si la reprise de l'entreprise est confirmée par le tribunal de commerce. L'autorisation sera accordée si l'emploi des salariés (visés par la demande) est préservé.

Activité partielle et accord de maintien dans l'emploi :

La signature d'un accord de maintien dans l'emploi est compatible avec la mobilisation en même temps de l'activité partielle.

LA FIN DE LA PÉRIODE D'ACTIVITÉ PARTIELLE

À l'issue de la période d'activité partielle, le salarié peut se retrouver dans deux situations :

- ✓ *soit il réintègre l'entreprise,*
- ✓ *soit le chômage continue.*

/ Le salarié réintègre pleinement l'entreprise

Après une période d'activité partielle, lorsque l'activité reprend, le salarié réintègre son poste et perçoit sa rémunération habituelle. Néanmoins, la période d'activité partielle a des conséquences sur certains droits des salariés.

L'incidence de l'activité partielle sur certains droits

Cette période impacte tous les droits calculés à partir de la rémunération perçue pendant la période de référence (généralement sur une année). La question est donc de savoir si la période d'activité partielle est prise en compte et si oui de quelle manière.

Les primes et indemnités :

Les primes de 13^{ème} mois ou de fin d'année : pour le calcul de ses primes, l'employeur doit inclure l'indemnité versée dans l'assiette des rémunérations servant au calcul de ces primes.



Quelles conséquences financières pour les salariés

L'assiette de la prime sera donc inférieure à celle des années précédentes, donc la prime sera moins importante que par le passé.

Les congés payés :

La durée des périodes d'activité partielle est prise en compte en totalité pour le calcul de la durée des congés payés. Dans ce cas, ces périodes sont assimilées à des périodes travaillées.



Quelles conséquences pour les salariés

La durée des congés payés ne sera donc pas réduite suite à une période d'activité partielle.

Le décompte de l'ancienneté :

Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas comptabilisées dans le calcul de l'ancienneté. En principe, les périodes d'activité partielle ne sont prises en compte pour ce calcul. Toutefois, beaucoup de conventions collectives (de branches ou d'entreprises) neutralisent les périodes de suspension. Il convient donc de bien vérifier le régime applicable dans l'entreprise concernée.

Droit à la retraite et retraite complémentaire :

Les périodes d'activité partielle sont neutralisées pour le régime général de retraite. Il n'y a donc pas d'impact sur les droits à la retraite. Pour les régimes complémentaires, à partir de 60 heures d'activité partielle par an et par salarié, des points de retraites complémentaires sont attribués.

Participation et intéressement :

Afin de neutraliser les effets du chômage partiel sur la répartition de la participation et de l'intéressement, quand cette répartition est fonction des salaires perçus, il convient de prendre en compte les salaires que les intéressés auraient perçus s'ils n'avaient pas été en activité partielle.

La fin du chômage partiel et le cumul d'emploi

Comme nous l'avons vu, pendant une période d'activité partielle, un salarié peut travailler sous certaines conditions chez un autre employeur. À la fin de cette période d'activité partielle, le salarié peut se trouver dans plusieurs situations. Le salarié est censé retourner dans son emploi initial.

Dans ce cas de figure, deux cas sont possibles :

- ✓ soit il rompt le contrat qu'il a conclu avec le second employeur (démission ou fin de durée du contrat) ;
- ✓ soit il démissionne de son emploi initial.

En tout état de cause, il ne peut cumuler les deux emplois, sauf si la durée de travail des deux contrats est inférieure ou égale à la durée maximale absolue du travail.

Le chômage continue

À l'issue de la première période d'activité partielle (durée autorisée par la DIRECCTE), l'entreprise peut encore avoir des difficultés et être à nouveau dans une situation d'activité partielle. Si, à la fin d'une période d'activité partielle, l'entreprise est encore en difficulté, elle peut demander une nouvelle période d'activité partielle (sous conditions) ou alors prendre les mesures appropriées.

Demande d'une nouvelle période :

À la fin d'une première période, l'entreprise peut demander une nouvelle période d'activité partielle à condition de respecter les règles de durée maximale annuelle en la matière. Ainsi, si les salariés concernés n'ont pas atteint la limite des 1000 heures, une nouvelle période pourra être demandée à la DIRECCTE. La durée maximale autorisée sera alors égale au reliquat du contingent individuel annuel.

Dans ce cas de figure, les règles développées ci-dessus s'appliquent.

Le contingent individuel est épuisé :

L'entreprise ne peut plus recourir au dispositif d'activité partielle. Elle se trouve donc dans l'obligation de fournir du travail à ses salariés et ainsi de les rémunérer. Toutefois, elle peut procéder à des licenciements pour motif économique, si elle justifie ce motif.



Quels sont les droits à assurance chômage des salariés licenciés

Les salariés licenciés après une période d'activité partielle ont les mêmes droits que les autres salariés privés involontairement de leur emploi. La durée d'indemnisation au titre de l'assurance chômage est proportionnelle à la durée d'affiliation au régime d'assurance chômage. Pour calculer cette dernière, les services de Pôle emploi retiennent la date de départ effectif de l'entreprise (généralement à la fin du préavis) et remontent jusqu'à la date d'engagement. Ainsi les périodes de chômage partiel sont comprises dans cette période d'affiliation.

Pour mémoire, la durée minimale d'indemnisation est de 4 mois pour tous les demandeurs d'emploi qui ont été affiliés au minimum 4 mois. La durée maximale est de 24 mois pour les demandeurs d'emploi de moins de 50 ans et de 36 mois pour les demandeurs de 50 ans et plus.

Dans notre cas de figure, la durée minimale d'indemnisation sera alors de 6 mois, puisque le contingent est de 1000 heures. Le montant de l'allocation d'assurance chômage est calculé à partir de l'ensemble des rémunérations que le demandeur d'emploi a perçues au cours des 12 derniers mois. Cependant, en application des textes de l'assurance chômage, pour le calcul de l'allocation, il peut être retenu comme base de calcul les rémunérations perçues dites normales. Ainsi les périodes d'activité partielle peuvent être neutralisées et les services de Pôle emploi remonteront plus loin que les 12 derniers mois.

Cette règle est généralement appliquée d'office par les services de Pôle emploi. Néanmoins, par sécurité, il est préférable que le demandeur d'emploi en fasse expressément la demande. Comme il est d'usage avec le service public de l'emploi, il est également préférable de faire cette requête par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cas particuliers des salariés qui avaient repris une activité pendant la période d'activité partielle

Les salariés qui sont licenciés après une période d'activité partielle, et qui pendant cette période ont pris une activité chez un autre employeur, sont soumis à une réglementation spécifique. Ces salariés pourront cumuler leur revenu d'activité (contrat avec le second employeur) et une allocation d'assurance chômage sous certaines conditions.

L'allocation versée sera calculée sur la rémunération perçue chez l'ancien employeur. Cependant, l'allocation d'assurance chômage ne sera pas intégralement versée. Il s'agit d'un cumul partiel. Le principe est que le cumul entre le salaire perçu et l'allocation ne doit pas être supérieur au montant de l'allocation chômage à 100 %.

Édition établie sous la direction de Stéphane LARDY avec la collaboration de David DÉLOYE et l'ensemble du secteur emploi, chômage et formation professionnelle confédéral de la CGT-FO.

Contact : ddeloye@force-ouvriere.fr



Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIÈRE

Secteur Formation professionnelle - Emploi - Assurance chômage - Travail temporaire

141 avenue du Maine — 75680 PARIS cedex 14

Tél. : 01 40 52 84 07 / stephane.lardy@force-ouvriere.fr

www.force-ouvriere.fr