

L'activité partielle (ex. chômage partiel)

(mise à jour suite au décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle et à l'Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle)

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.

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. Sauf quand l'entreprise ou un service de l'entreprise est fermée durant plus de 3 jours, alors le versement des allocations et des indemnités peut être autorisé par décision du ministre chargé de l'emploi (Décret n° 2020-325).
- 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).

Depuis l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, l'activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte :

- tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement
- tous les salariés du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.

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).

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).

La Procédure à suivre

Consultation préalable du CSE

Le recours à l'activité partielle doit normalement 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.

Par dérogation, cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande mentionnée et transmis dans un délai d'au plus deux mois à compter de cette demande (Décret n° 2020-325).

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 ou en cas de circonstance de caractère exceptionnel, l'employeur dispose d'un délai de trente jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande par tout moyen donnant date certaine à sa réception (Article R. 5122-3 du CT ; Décret n° 2020-325). 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 et jusqu'au 31 décembre 2020, le délai de réponse de l'administration est fixé à 48 heures. L'absence de décision dans un délai de deux jours vaut acceptation implicite de la demande (Décret n° 2020-325).

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

La durée de l'autorisation

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée normalement pour 6 mois mais par dérogation l'autorisation peut être donnée pour une durée maximale de 12 mois. Elle peut être renouvelée à condition que l'employeur prenne des engagements (Décret n° 2020-325 ; Article R. 5122-9 du CT).

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, est prise en compte la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement (Article R.5122-19 du code du travail).

Pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle, est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées. Les modalités de cette conversion sont déterminées par décret (Ordonnance n° 2020-346).

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 indemnissable, 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), limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Décret n° 2020-325).

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). Ces majorations ne sont possibles que si les formations ont été prévues avant le 28 mars 2020.

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 effet, le taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros. Ce minimum n'est pas applicable pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (Décret n° 2020-325).

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).

Lorsque le taux horaire de rémunération d'un salarié à temps partiel est inférieur au taux horaire du smic, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle qui lui est versée est égal à son taux horaire de rémunération (Ordonnance n° 2020-346).

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).

Activité partielle et arrêt de travail (arrêt maladie, arrêt de travail indemnisé pour garde d'enfant)

Le salarié reste en arrêt maladie jusqu'au terme de son arrêt de travail. S'agissant de son indemnisation, il n'a pas plus de droits que les autres salariés.

C'est-à-dire que son complément de salaire doit être calculé en tenant compte des indemnités d'activité partielle qu'il aurait perçues s'il avait travaillé (Cass. Soc., 2 juillet 1987, n°83-46.626).

En effet, le cumul des indemnités journalières et des indemnités d'activité partielle n'est pas possible pendant cette période. Un salarié en arrêt maladie alors que son établissement est placé en activité partielle ne peut bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie.

Sauf dispositions plus favorables, le calcul de son maintien de salaire se fait sur la base de l'horaire réduit appliqué dans l'entreprise pendant sa maladie (Cour de cassation, 2 juillet 1987, n°83-43.626). L'indemnisation doit être calculée en fonction de l'horaire pratiqué durant cette période et des indemnités d'activité partielle que le salarié aurait perçues s'il avait été en activité.

Ainsi, pendant sa période de maladie, le salarié perçoit les indemnités journalières de sécurité sociale (et non l'allocation d'activité partielle). L'employeur doit éventuellement compléter son salaire si le montant des indemnités journalières ne lui permet d'atteindre 100 % de l'indemnisation qu'il aurait eue en situation d'activité partielle.