

UTILISER L'ACTIVITÉ PARTIELLE POUR SURMONTER DES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES CONJONCTURELLES

UN DISPOSITIF UNIQUE « D'ACTIVITÉ PARTIELLE » REMPLACE
LES ANCIENNES MESURES DE « CHÔMAGE PARTIEL »
ET D'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD).
IL S'ADRESSE À TOUTES LES ENTREPRISES,
QUELLE QUE SOIT LEUR TAILLE.
IL EST PLUS FACILE D'ACCÈS.
LA CFDT L'A OBTENU DANS L'ACCORD NATIONAL
DU 11 JANVIER 2013 ET LA LOI L'A REPRIS.

Le chômage partiel était jusqu'à présent très peu utilisé, sauf dans les grandes entreprises industrielles pour faire face à des difficultés économiques conjoncturelles. La multiplicité des dispositifs de chômage partiel et leur complexité expliquent pour beaucoup cette faible utilisation par les entreprises françaises, notamment dans les PME/TPE.

Ce mode d'emploi veut aider les sections syndicales CFDT dans les entreprises à faire en sorte que l'utilisation de ce nouveau dispositif d'activité partielle soit plus fréquente et évite ainsi des mesures de licenciement économique qui fragilisent l'entreprise en cas de reprise d'activité.



QUELLE ENTREPRISE PEUT UTILISER L'ACTIVITÉ PARTIELLE ?

Toute entreprise relevant du Code du travail peut recourir à l'activité partielle (dans la limite de 1000h maximum par an et par salarié), lorsqu'elle connaît une baisse d'activité conjoncturelle ou qu'elle se voit contrainte de ralentir ou suspendre temporairement son activité, à cause :

- de conjoncture économique;
- de difficultés d'approvisionnement en matière première ou en énergie;
- d'un sinistre ou d'intempéries à caractère exceptionnel;
- de transformation,

restructuration ou modernisation de l'entreprise;

- de toutes autres circonstances de caractère exceptionnel.



POUR CELA, L'ENTREPRISE DOIT OBTENIR UNE AUTORISATION PRÉALABLE DE L'ADMINISTRATION

L'employeur adresse au préfet une demande d'autorisation préalable pour une période de six mois maximum, dans laquelle il précise :

- les motifs de recours à l'activité partielle,
- la période prévisible de sous-activité,
- le nombre de salariés concernés.

L'administration répond dans un délai maximum de 15 jours; une absence de réponse dans ce délai vaut autorisation implicite.

Tout salarié, y compris à temps partiel, peut bénéficier du régime de l'activité partielle.

CONSIGNE SYNDICALE

L'avis du Comité d'entreprise (ou, à défaut des Délégués du Personnel) doit être joint à la demande.

Lors de la consultation du CE (ou des DP), vous devez demander à discuter du motif de recours à l'activité partielle avec l'employeur. Faites remonter à la DIRECCTE vos remarques et/ou désaccords.



DEUX CAS DE FIGURES SE PRÉSENTENT :

1) Si l'entreprise n'a pas connu de période d'activité partielle durant les 36 derniers mois.

- L'employeur fait une demande d'entrée simple en activité partielle ;
- L'employeur n'a aucune obligation particulière à remplir, si ce n'est le maintien en emploi des salariés qu'il place en activité partielle pendant la durée de celle-ci ;
- Cette demande est accompagnée de **l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel (Article R.5122-9).**

CONSIGNE SYNDICALE

Si votre entreprise subit une première période d'activité partielle, demandez à votre employeur à être associé au bilan du recours à ce dispositif. Cela vous permettra de vérifier l'utilité du recours à de l'activité partielle. De plus, ce bilan vous aidera à peser pour une meilleure utilisation de la seconde période d'activité partielle si elle était nécessaire.

2) Si l'entreprise a déjà connu une période d'activité partielle durant les 36 mois précédents sa demande, en plus de l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, **l'employeur doit proposer à l'administration les engagements** qu'il s'engage à respecter, soit après avoir négocié un

accord collectif d'entreprise, soit de façon unilatérale (Article R5122-9).

CONSIGNE SYNDICALE

Si votre entreprise doit envisager une seconde période d'activité partielle dans les 36 mois suivant la première demande, demandez à en négocier la durée, les modalités, l'organisation et les engagements. En cas de refus de négocier de votre employeur ou d'échec de cette négociation, faites connaître à la DIRRECTE votre situation et vos propositions.

Dans l'hypothèse d'une négociation sur l'activité partielle,

l'accord signé comporte tous les engagements que l'employeur s'engage à respecter durant la période d'activité partielle :

- durée du maintien dans l'emploi ;
- formation ;
- mesures de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- mesures visant au rétablissement de la situation économique de l'entreprise...

L'accord d'entreprise peut librement prévoir toutes sortes d'engagements, il peut notamment intégrer les mesures d'activité partielle dans un accord de maintien de l'emploi prévu par l'article L5125-7 du code du travail. L'accord est transmis à l'autorité administrative compétente, qui doit le prendre en compte pour fixer les engagements que devra respecter l'entreprise. La DIRRECTE arrête les engagements retenus et les

communiqués à l'employeur qui doit en informer le CE (ou les DP) et les délégués syndicaux.

Lorsqu'il n'y a pas accord collectif,

l'entreprise doit proposer à l'administration des engagements qu'elle se propose de respecter et qui porteront notamment sur :

- le maintien des salariés dans l'emploi pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation ;
- la mise en place d'actions de formation pour les salariés placés en activité partielle ;
- la mise en place d'actions de gestion prévisionnelle des compétences ;
- des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

L'administration fixe dans son autorisation d'activité partielle les engagements que l'entreprise devra remplir.

Dans les deux situations,

l'administration autorise l'activité partielle en s'assurant du respect des engagements de l'employeur. En cas de non respect de ceux-ci, pour un motif injustifié, il est demandé à l'entreprise le remboursement des aides reçues au titre de l'activité partielle.

CONSIGNE SYNDICALE

Assurez-vous que l'employeur respecte ces engagements. En cas de non respect de ceux-ci, adressez-vous à la DIRECCTE. Le non respect des engagements, sauf difficultés économiques nouvelles, entraîne le remboursement des aides reçues au titre de l'activité partielle.



FINANCEMENT DU NOUVEAU DISPOSITIF

Le nouveau dispositif d'activité partielle est financé par les partenaires sociaux et l'Etat. L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est fixée à :

- 7,74 euros par heure chômée dans les entreprises de 1 à 250 salariés ;
- 7,23 euros dans les entreprises de plus de 250 salariés.

L'employeur indemnise le salarié chaque mois avec le versement de son salaire habituel.

L'employeur peut financer les actions de formation pendant l'activité partielle soit sur son plan de formation, soit par tous les moyens habituels de formation auprès de son OPCA.



POUR LE SALARIÉ

Rémunération :

- Le salarié en activité partielle perçoit une rémunération équivalente à 70 % de sa rémunération brute (soit environ 85% de sa rémunération nette). Sa rémunération ne peut toutefois être inférieure à la rémunération mensuelle minimale (7,39 euros net de l'heure).
- Le salarié en activité partielle suit une formation pendant les heures d'activités partielles perçoit une rémunération égale à 100 % de son salaire net.

Heures indemnisées :

Le nombre d'heures pouvant

justifier de l'attribution d'une allocation d'activité partielle correspond à la différence entre la durée légale du travail (35h) et le nombre d'heures effectivement travaillées. Quand la durée de travail de l'entreprise est supérieure à 35h, seules les heures non travaillées en dessous de 35h sont indemnisées.

Lorsque celles-ci sont inférieures à 35h, l'allocation est calculée par rapport à la durée écrite sur le contrat de travail et le nombre d'heures effectivement travaillées.

Autres droits du salarié :

- Les périodes d'activités partielles sont intégralement prises en compte pour le calcul des

congés payés, et/ou des primes de participation et d'intéressement du salarié.

- En cas de licenciement (sauf faute grave), la durée de l'activité partielle est prise en compte pour établir les indemnités de licenciement et de préavis. Si le licenciement est prononcé pendant une période d'activité partielle,

ces indemnités sont calculées sur la base de la rémunération antérieure.

Textes de références :

- Code du travail articles L 5122-1 à 5 ; articles R 5122-1 à 19 ;
- Circulaire DGEFP et fiches pratiques n° 2013-12 du 12 juillet 2013.

LA BOÎTE À OUTILS

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS OUTILS EN LIGNE SUR CFDT.FR DANS LA RUBRIQUE « BOÎTE À OUTILS » RÉGULIÈREMENT MISE À JOUR.

- **NÉGOCIER LE CONTRAT DE GÉNÉRATION DANS L'ENTREPRISE**
- **NÉGOCIER UN ACCORD DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**
- **LE DROIT À UNE PÉRIODE DE MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE**
- **GPEC: VERS LA NÉGOCIATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DANS L'ENTREPRISE**
- **LE CRÉDIT D'IMPÔT POUR LA COMPÉTITIVITÉ ET L'EMPLOI**

Retrouvez
l'ensemble de
nos modes d'emploi
sur www.cfdt.fr /
Boîte à outils /
Nos modes
d'emploi