



Questions-réponses FNTR : L'activité partielle

1/ L'activité partielle : de quoi s'agit-il ?

L'activité partielle (encore parfois appelée chômage partiel) est un dispositif qui permet de réduire ou suspendre temporairement l'activité des salariés.

Durant cette période, l'employeur verse une indemnisation au salarié placé en position d'activité partielle. L'État garantit à l'employeur une prise en charge partielle de l'indemnisation des heures chômées.

Ce mécanisme est mobilisable par toute entreprise implantée sur le territoire national pour les salariés disposant d'un contrat de travail de droit français, quel que soit son secteur d'activité ou la taille de ses effectifs.

L'activité partielle est encadrée par les articles L5122-1 et suivants et R5122-1 et suivants du Code du travail.

L'employeur peut placer ses salariés en activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- 1° La conjoncture économique ;
- 2° Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- 3° Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- 4° La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- 5° Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

2/ L'entreprise victime d'une désorganisation, de difficultés économiques ou de violences liées aux mouvements agricoles peut-elle recourir au mécanisme d'activité partielle ?

Oui. La DGITM l'a signifié aux organisations professionnelles.

Le recours à l'activité partielle sera possible pour faire face aux conséquences économiques du mouvement des agriculteurs, le recours à l'activité partielle sera possible sous condition pour les entreprises de transport et de logistique subissant une baisse d'activité.

Ce recours sera fondé sur le motif «toute autre circonstance de caractère exceptionnel» visé au 5° de l'article R5122-1 du Code du travail, dès lors que les itinéraires habituels seraient perturbés par des blocages routiers.

L'employeur devra justifier d'un lien direct entre la baisse d'activité rencontrée et le blocage routier organisé par le mouvement des agriculteurs (absence d'itinéraire alternatif non disproportionné en temps de parcours, blocage du ou des sites de livraison).

Par ailleurs, les DDETS pourront s'assurer que l'entreprise a tout mis en œuvre pour trouver une solution alternative au placement en activité partielle avant de solliciter le dispositif (recours au

télétravail lorsque cela est possible pour les personnels autres que les conductrices et les conducteurs, inviter les salariés à poser des congés, etc.).

Il s'agit alors du dispositif d'activité partielle de droit commun et non d'un dispositif spécialement mis en place (comme cela avait été le cas lors de la crise sanitaire).

ATTENTION : toute demande d'activité partielle doit être justifiée. L'administration n'est pas obligée d'accepter toutes les demandes d'activité partielle. La demande doit ainsi nécessairement préciser :

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

3/ L'employeur doit-il consulter pour avis le comité social et économique (CSE) lorsqu'il envisage de recourir à l'activité partielle ?

Oui. Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, l'employeur doit consulter pour avis, le comité social et économique (CSE) préalablement à sa demande d'autorisation administrative d'activité partielle.

La consultation concerne les sujets suivants :

- motifs de recours à l'activité partielle ;
- catégories professionnelles et activités concernées ;
- niveau et critères de mise en œuvre des réductions d'horaire ;
- actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur.

Le CSE est informé à la fin de chaque période d'autorisation des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre.

4/ Quelles sont les sommes versées à l'entreprise et au salarié en cas d'activité partielle ?

A) L'allocation perçue par l'employeur

Le taux de l'allocation publique varie selon la taille de l'entreprise. En pratique, c'est l'employeur qui en assure le paiement avant de se faire rembourser partiellement par l'État. L'employeur verse donc aux salariés concernés, à la date normale de la paie, une indemnité horaire.

Si l'employeur a obtenu l'autorisation administrative, il peut déposer une demande d'indemnisation qui lui permet d'obtenir le remboursement mensuel des rémunérations versées aux salariés concernés.

L'employeur peut percevoir l'allocation d'activité partielle dans la limite d'un plafond de 1 000 heures par an et par salarié.

L'allocation est fixée à 36 % de la rémunération horaire brute.

Elle est de :

- 8,30 € minimum
- 18,87 € maximum.

Le paiement est effectué par l'Agence de services et de paiement (ASP), qui agit pour le compte de l'État.

Le lien ci-après comporte des dispositifs de simulation de l'indemnisation de l'employeur en cas d'activité partielle :

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F23503>

B) La rémunération versée au salarié

L'employeur doit verser au salarié une indemnité correspondant à 60 % de son salaire brut par heure

chômée.

Cette indemnité ne peut ni être inférieure à 9,22 €, ni être supérieure à un plafond de 31,46 € par heure chômée.

L'indemnité est versée par l'employeur à la date habituelle de versement du salaire.

L'employeur doit faire figurer sur le bulletin de paie du salarié (ou dans un document annexé) le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées.

En cas d'activité partielle, le bulletin de paie doit mentionner :

- le nombre d'heures indemnisées ;
- le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité ;
- les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

Une convention ou un accord collectif et une décision unilatérale de l'employeur peuvent prévoir une indemnisation complémentaire.

A NOTER : l'accord de branche dit d'activité de longue durée, spécifique au covid-19, n'est plus applicable et l'Etat ne remettra pas en place un dispositif dérogatoire au droit commun et plus «avantageux» en termes d'indemnisation qui serait identique ou comparable à ce qui avait été mis en place lors de la période Covid.

5/ Comment déclarer l'entreprise en activité partielle ?

Toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié en amont du placement effectif des salariés en activité partielle.

Toutefois, il n'est pas toujours possible d'anticiper les demandes d'activité partielle avant le placement des salariés en activité partielle. Lorsque le motif conduisant l'employeur à recourir à l'activité partielle est un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel, cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande d'autorisation. Il peut alors être transmis dans un délai d'au plus 2 mois à compter de ladite demande.

Dans ces entreprises, le CSE doit être informé à l'échéance de chaque autorisation des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre.

Par dérogation, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande par tout moyen donnant date certaine à sa réception (article R5122-3 du Code du travail) :

- en cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries de caractère exceptionnel ;
- en cas de circonstance de caractère exceptionnel.

Les démarches sont à effectuer directement en ligne sur le portail <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

La demande renseigne, pour chaque salarié, les heures hebdomadaires réellement travaillées (ou assimilées, telles que les congés, les arrêts maladie pour motif de coronavirus, etc.) et les heures hebdomadaires réellement chômées.

6/ Sur quelle durée porte l'autorisation de recours à l'activité partielle ?

Une autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 3 mois. Elle peut être renouvelée sous conditions dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs.

Par dérogation, lorsque l'employeur place ses salariés en position d'activité partielle suite à un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel, l'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 6 mois.

7/ Existe-t-il des recours en cas de refus de l'administration d'autoriser l'activité partielle ?

Oui. Il existe des recours juridiques, et le cas échéant contentieux, en cas de décision administrative de refus de demande de recours à l'activité partielle. Les recours sont identiques à ceux applicables en matière de décisions administratives :

-le recours gracieux : le recours gracieux peut être formé devant l'autorité qui a rendu la décision contestée dans le délai de recours contentieux, d'une durée de deux mois à compter de la notification de la décision. A noter que le recours gracieux ne suspend pas les effets de la décision contestée, qui continue à s'appliquer. Ledit recours interrompt en revanche, le délai de recours contentieux.

-le recours hiérarchique : le recours hiérarchique est exercé devant l'autorité administrative à laquelle est subordonnée l'autorité qui a rendu la décision contestée. Le recours hiérarchique produit les mêmes effets que le recours gracieux : il ne suspend pas les effets de la décision attaquée mais interrompt le délai de recours contentieux. S'agissant de la contestation de la décision de refus d'activité partielle, le recours hiérarchique doit, à notre sens, être devant la Ministre du travail.

-le recours contentieux : le recours contentieux, pour excès de pouvoir doit être exercé, en principe, devant le Tribunal administratif du ressort dans lequel a été prise la décision contestée. Le recours contentieux ne suspend pas non plus l'exécution de la décision attaquée. Il reste néanmoins possible, de déposer une requête de référé-suspension, sous réserve d'en remplir les conditions et après avoir préalablement déposé une requête aux fins d'annulation ou de modification de la décision contestée.

8/ Quelles sont les sanctions encourues en cas de recours frauduleux à l'activité partielle ?

Sauf constitution éventuelle du délit d'escroquerie (société fictive ou usurpation de l'identité d'un tiers), le fait de bénéficier ou de tenter de bénéficier frauduleusement des allocations versées à l'employeur pour les salariés placés en activité partielle et en contrepartie d'engagements, est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30.000 euros d'amende.

Le fait de faire obtenir frauduleusement ou de tenter de faire obtenir frauduleusement ces allocations est puni de la même peine.

En outre, des sanctions administratives peuvent également être prononcées, telles que :

- le remboursement des aides perçues au titre du chômage partiel ;
- l'exclusion du bénéfice des aides pour une durée pouvant aller jusqu'à 5 ans.