LE DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE

A jour du décret du 25 mars 2020,
applicable aux demandes déposées à compter du 1er mars 2020

L'activité partielle est un **outil de prévention des licenciements économiques** qui permet de maintenir dans l'emploi les salariés lorsque l'employeur doit :

- **Réduire** la durée habituelle de temps de travail ;
- **Fermer** temporairement tout ou partie de l'établissement.

En raison de 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.

Sauf exception, **tout salarié peut bénéficier du dispositif** (CDD, CDI, temps partiel, etc.) et **l'accord du salarié n'est pas nécessaire**, sauf pour les salariés protégés (en cas de refus, l'employeur doit maintenir leur salaire).

Les heures chômées, limitées à un contingent annuel, sont prises en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à **congés payés** et la répartition de la **participation** et de **l'intéressement**.

L'employeur adresse au préfet du département où se situe l'établissement une **demande d'autorisation d'activité partielle** par voie dématérialisée. Celle-ci comprend :

- les **motifs** du recours à l'activité partielle ;
- la **période** prévisible de sous-activité ;
- le **nombre de salariés** concernés ;
- **l'avis préalable du CSE**, si l'entreprise en est dotée, **sauf** pour les motifs **n° 3** et **5** : l'avis peut alors être transmis postérieurement dans un délai de deux mois.

L'autorisation peut être accordée pour une **durée maximum de 12 mois**, renouvelable sous conditions (R. 5122-9, II).

La décision est notifiée dans un **délai de 15 jours** par voie dématérialisée, et le silence vaut acceptation implicite. **Jusqu'au 31 décembre 2020**, le délai est ramené à **2 jours**.

Le **salarié** perçoit une **indemnisation** à hauteur de **70% de son salaire horaire brut** par heure chômée (environ 84% du net). L'indemnité est exonérée de cotisations de sécurité sociale, elle est uniquement assujettie à la CSG/CRDS au taux, en principe, de 6,7%, qui s'applique sur 98,25% de l'indemnité après déduction de 1,75% au titre des frais professionnels.

Si le salarié à temps plein perçoit une indemnisation inférieure au SMIC net, l'employeur lui verse une **allocation complémentaire** équivalente à la différence entre l'indemnisation perçue et le SMIC net.

L'employeur reçoit, par heure chômée, une **allocation versée par l'ASP** d'un montant de **70% de la rémunération horaire brute** de chaque salarié concerné (R. 5122-12), limitée à **4,5 fois le taux horaire** du SMIC. **Montant minimum** = 8,03€ par heure chômée par salarié (hors contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).

L'employeur ne pourra plus, après une période transitoire de 12 mois, remettre un document annexe au salarié au titre du **versement de l'indemnisation**. Il devra indiquer ces informations sur son **bulletin de paie** (art. R. 3243-1).

ACQUIS DE DROIT

SELARL ACQUIS DE DROIT - BARREAU DE GRENOBLE - ADD-AVOCAT.FR - E.CARTA-LAG@ADD-AVOCAT.FR