



Expertise-Comptable Secteur public
 Protection de la personne Foreign Desk **Audit Conseil**
Transaction services Family office Conseil Financier
Paie et gestion sociale Recrutement
 Commissariat aux comptes

L'ACTIVITÉ PARTIELLE

La conjoncture économique peut obliger l'employeur à réduire ou à suspendre temporairement l'activité de l'entreprise. Le système d'indemnisation de l'activité partielle (anciennement chômage partiel) permet de compenser en partie la perte de salaire résultant de la fermeture temporaire de l'établissement ou de la réduction de l'horaire habituel de travail en deçà de la durée légale.

Les cas de mise en place

Pour permettre une indemnisation au titre de l'activité partielle, la réduction ou la suspension temporaire d'activité doit être imputable à :

- la conjoncture économique,
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie,
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel,
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise,
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Les salariés concernés

En cas de fermeture de l'établissement, tous les salariés peuvent bénéficier de l'activité partielle, y compris ceux à temps partiel.

En cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement, les salariés dont la durée du travail est fixée par convention de forfait en heures ou en jours sur l'année ne peuvent pas bénéficier de l'activité partielle.

La procédure à mettre en oeuvre

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le recours à l'activité partielle doit être précédé de la consultation du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel.

L'employeur doit adresser à la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) une demande préalable d'autorisation d'activité partielle. Cette demande doit préciser les motifs justifiant le recours à l'activité partielle, la période prévisible de sous-activité et le nombre de salariés concernés. Elle doit être accompagnée de l'avis préalable du comité d'entreprise. A partir du 1er octobre 2014, cette demande d'autorisation devra être adressée uniquement sous forme dématérialisée.

Lorsque l'employeur a déjà recouru à l'activité partielle au cours des 36 mois précédant la date de dépôt de la demande d'autorisation ou en cas de renouvellement de la demande, il doit mentionner dans sa demande les engagements qu'il se propose de souscrire : obligation de maintien dans l'emploi, formation des salariés, actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.... Si l'entreprise ne respecte pas, sans motifs légitimes, ses engagements, l'administration demandera le remboursement des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle.

Par dérogation à la demande préalable, lorsque la suspension d'activité est liée à un sinistre ou à des intempéries, l'employeur a 30 jours pour adresser sa demande.

L'administration 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. L'absence de décision dans les 15 jours calendaires vaut acceptation implicite de la demande.

L'autorisation d'activité partielle est accordée pour 6 mois.

LE POINT SUR...

L'ACTIVITÉ PARTIELLE

L'indemnisation du salarié

Pour chaque heure indemnisable, l'employeur verse au salarié, aux dates normales de paie, une indemnité égale à 70% de sa rémunération horaire brute de référence. L'employeur devra toutefois verser au salarié une indemnité complémentaire lorsque le cumul de la rémunération nette d'activité et des indemnités nettes d'activité partielle est inférieur au SMIC net.

A noter que l'indemnité horaire est portée à 100% de la rémunération nette antérieure du salarié (au lieu de 70%) lorsque ce dernier suit, pendant les heures chômées, des actions de formation.

Seules sont indemnisables les heures « perdues » en dessous de la durée légale du travail, ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure. Les heures supplémentaires « perdues », même si elles sont structurelles (durée hebdomadaire de travail de 39h par exemple), ne donnent pas lieu au versement de l'allocation d'activité partielle, l'employeur n'a pas à les rémunérer.

L'allocation d'activité partielle est attribuée dans la limite d'un contingent d'heures indemnisables fixé à 1 000 heures par an et par salarié pour l'ensemble des branches professionnelles.

L'indemnisation de l'employeur

L'employeur perçoit une allocation d'activité partielle égale à :

- 7,74 € par heure indemnisable si l'effectif de l'entreprise n'excède pas 250 salariés,
- 7,23 € par heure indemnisable si l'effectif de l'entreprise excède 250 salariés.

L'employeur doit adresser à l'Agence de services et de paiement, une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle. Cette demande doit indiquer la liste nominative des salariés concernés en précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié. Elle sera à effectuer par voie électronique à partir du 1er octobre 2014.

Le Ministère du travail a mis en place un simulateur permettant aux entreprises d'estimer le montant de l'aide publique et des sommes restant à leur charge disponible sur le site : www.simulateurap.gouv.fr.

Incidence sur le contrat de travail

Les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des droits à congés payés.

Les allocations d'activité partielle, se substituant aux salaires, doivent être prises en compte pour le calcul des primes et gratifications (ex : ancienneté, 13ème mois...).

Un jour férié chômé compris dans une période d'activité partielle ne doit pas être indemnisé selon l'horaire réduit, il sera payé normalement par l'employeur sans prise en charge par l'Etat au titre de l'activité partielle.

Les effets de l'activité partielle sont neutralisés sur la répartition de l'intéressement ou de la participation.