

Les règles relatives à l'activité partielle

Comment ça marche ?

L'activité partielle est le nom du chômage partiel ou du chômage technique.

L'activité partielle s'adresse aux entreprises qui subissent soit une réduction de la durée habituelle de temps de travail de l'établissement, soit une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement. Son principe est de compenser la perte de revenu occasionnée pour les salarié-es, du fait de la réduction de leur temps de travail en deçà de la durée légale, conventionnelle ou contractuelle, tout en aidant les employeurs à financer cette compensation. La demande d'activité partielle doit être faite en ligne sur le portail : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>. L'employeur transmettra ensuite au fil de l'eau des demandes d'indemnisation.

La consultation du CSE doit être préalable mais le décret n° 2020-325 permet de recueillir son avis jusqu'à 2 mois après la demande faite au préfet. L'employeur peut faire cette demande jusqu'à 30 jours après avoir placé des salariés en activité partielle, avec un effet rétroactif de cette mesure pour les employeurs ayant placé leurs salariés en activité partielle à compter du 12 mars. Le préfet a désormais 2 jours répondre, à défaut de réponse la demande est réputée acceptée.

Les heures correspondant à l'activité partielle sont des heures non travaillées : votre employeur n'a pas le droit de vous demander d'effectuer un travail sur les horaires correspondants. L'administration opère des contrôles sur ce sujet et est en droit de refuser les indemnisations s'il est établi que les heures indemnisées sont travaillées.

Le bulletin de paie ou le document de l'agence de paiement mentionne les heures, le taux horaire et les sommes versées au titre de l'activité partielle.

Cette période peut durer jusqu'à 12 mois.

Dans quels cas mon employeur peut-il recourir à l'activité partielle ?

Les motifs de recours à l'activité partielle sont précisés par l'article R.5222-1 du code du travail :

L'employeur peut placer ses salariés en position d'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.

Il faut donc bien que l'activité de l'entreprise soit réduite ou suspendue, en raison d'une circonstance exceptionnelle. Il peut s'agir d'une suspension de contrat avec un donneur d'ordres, une rupture d'approvisionnement avec un fournisseur, une baisse forte de la demande... Mais également une

incapacité de l'employeur à garantir la santé et la sécurité des salariés. Les documents internes au Ministère du Travail le précisent : lorsqu'une partie de l'activité n'est pas éligible au télétravail et que les conditions ne sont pas réunies pour un travail en sécurité, l'entreprise est éligible à l'activité partielle.

Puis-je refuser d'être mis en chômage partiel ?

Les salarié·es n'ont pas droit de refuser l'activité partielle qui est considérée comme un changement des conditions de travail. Par contre, les salarié·es protégé·es peuvent refuser la mesure. Attention, en cas de refus, le ou la salarié·e concerné·e encourt un risque de licenciement pour motif économique.

Tou·te·s les salarié·es peuvent être placé·es en activité partielle quel que soit leur statut (CDI, CDD, intérim, travail saisonnier, apprentissage etc.). En revanche, les stagiaires ne peuvent pas être placé·es en activité partielle.

Le recours à l'activité partielle ne doit pas avoir un caractère discriminatoire : seuls les services impactés directement par la baisse d'activité sont susceptibles de voir leurs heures de travail diminuer, et être compensées par des heures indemnisées au titre de l'activité partielle. Les salarié·es doivent bénéficier d'une égalité de traitement, quelle que soit leur catégorie.

On ne peut pas mettre en activité partielle que les salariés avec les plus gros salaires, de l'ancienneté, des engagements syndicaux, etc.

N'oubliez pas aussi que les absences autorisées et rémunérées sont possibles ! Certaines entreprises comme l'Association des Paralysés de France se sont engagées à l'échelle nationale pour ne pas recourir à l'activité partielle, même si les salariés ne travaillaient pas, et donc rémunérer les salariés à la hauteur de leur contrat. Vous pouvez vous appuyer sur ces engagements et ces exemples pour agir.

Mon employeur peut-il me demander de travailler alors que je suis en activité partielle ?

Non, votre employeur ne peut pas vous faire travailler pendant l'activité partielle ! En principe, votre employeur est indemnisé pour des heures non travaillées - indemnité qu'il vous reverse ensuite. S'il vous demande de travailler quand même, il s'agit d'une fraude qui peut faire l'objet de contrôles et de sanctions de la part de l'Etat. L'employeur encourt jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende. Vous pouvez donc signaler le fait au service des Mutations Economiques de la DIRECCTE, ou à l'inspection du travail.

C'est aussi une atteinte à vos droits, car vous gagnez moins d'argent quand vous êtes en activité partielle (environ 84 % du salaire net pour un salarié à 35h)... Exigez le paiement complet de votre salaire pour chaque heure travaillée !

Par contre, n'oubliez pas que vous pouvez n'être qu'en partie en activité partielle. L'employeur déclare des heures non travaillées : il n'est pas obligé de les déclarer toutes, et une partie des heures peuvent être travaillées ou télétravaillées. Dans ce cas, elles doivent être déclarées et payées comme des heures de travail normales.

Si votre employeur persiste à être en infraction, vous pouvez saisir votre section syndicale et vos représentants du personnel pour qu'ils interviennent. Et n'oubliez pas un moyen d'action simple : puisque vous n'êtes pas censé travailler pendant les heures d'activité partielle, ne travaillez pas !

Quelle sera ma rémunération ?

En cas de recours à l'activité partielle, l'employeur doit verser aux salarié·es une indemnité horaire égale à 70 % de leur salaire brut horaire (environ 84 % du salaire net horaire). Le gouvernement travaille actuellement sur un décret pour permettre un maintien intégral du salaire dans la limite de 4,5 SMIC horaire par heure indemnisée, et un taux horaire minimal de 8,03 € par heure.

Si vous bénéficiez d'une action de formation spécifique pendant les heures chômées, c'est l'intégralité de la rémunération nette antérieure qui doit être maintenue. Pensez aussi à vérifier vos conventions collectives, qui peuvent prévoir des dispositions plus avantageuses - c'est notamment le cas de la convention collective des ingénieurs et bureaux d'études SYNTEC.

Bien entendu, si vous continuez à travailler une partie de vos heures, ces heures doivent vous être payées comme d'habitude !

L'indemnité d'activité partielle se calcule sur la même assiette que l'indemnité de congés payés (Article R5122-18 du code du travail). Tout le détail est ici : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33359>

Puis-je travailler pour un autre employeur pendant ma période d'activité partielle ?

Durant la période d'activité partielle, le contrat de travail étant suspendu, le ou la salarié.e peut exercer une autre activité rémunérée à condition de ne pas avoir de clause d'exclusivité dans son contrat de travail et que cela ne contredise pas une éventuelle clause de non concurrence (il faut donc vérifier le contenu de son contrat de travail).

Dans ce cas de figure, le ou la salarié.e bénéficie de l'indemnité de l'activité partielle et de la rémunération liée à l'autre emploi. Le ou la salarié.e doit informer son employeur de sa décision d'exercer une autre activité professionnelle pendant la suspension de son contrat en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail.

Les salarié-es en forfait jour ou forfait heure peuvent bénéficier du dispositif d'activité partielle seulement s'il s'agit d'une dispense d'activité totale, pas si c'est une réduction horaire d'activité.

Quels sont mes droits pendant la période d'activité partielle ?

Pendant les périodes d'activité partielle, les salarié-es continuent à acquérir des congés payés. De manière générale, leurs droits sont maintenus.

Puis-je réclamer le paiement des heures au-delà de 35h ?

Il n'est pas possible de faire des heures supplémentaires sur des périodes indemnisées au titre de l'activité partielle... Cependant de nombreux salariés ont une durée contractuelle de travail supérieure à 35h. Ils sont les perdants de l'activité partielle : le calcul de l'indemnisation de l'entreprise se fait dans la limite de 35h hebdomadaires par salarié - ou d'une durée conventionnelle de travail inférieure quand c'est le cas. Les heures contractuelles au-delà de 35h, n'étant pas effectuées, ne donnent même pas droit à indemnisation pour préjudice selon la Cour de Cassation (Cass. Soc. 11 octobre 2005).

Les salariés ne sont pas même pas légitimes à réclamer la différence en justice... Rien ne les empêche, par contre, de revendiquer le paiement de ces heures par l'employeur, avec les moyens de l'action syndicale !

Les heures contractuelles au-delà de 35h, par contre, doivent être prises en compte dans le calcul des droits du salarié à congés payés, de l'intéressement, de la participation.

Je travaille au forfait : quelles conséquences en cas d'activité partielle ?

Les salariés au forfait ne bénéficient pas tous d'un décompte de la durée du travail.

Pour les forfaits en heures, l'État indemnise la différence entre les heures travaillées sur la période de décompte et les heures prévues au contrat. Pour les salariés en forfait jour, chaque journée de fermeture de l'établissement est prise en compte comme 7 heures de travail.

Les salariés au forfait bénéficient, comme les autres salariés, d'un maintien de 70 % de la rémunération brute. Exigez quoi qu'il en soit une égalité de traitement avec les autres salariés !

Indemnité d'activité partielle et temps de travail

Mon employeur applique un accord d'aménagement du temps de travail : modulation, RTT, annualisation... Comment sera calculée mon indemnité d'activité partielle ? Cela aura-t-il une conséquence sur les heures que je dois à l'employeur ?

La circulaire DGEFP du 12 novembre 2013 précise les modalités de calcul de l'allocation versée par l'État à l'employeur. En cas d'aménagement du temps de travail, l'employeur doit choisir la formule de calcul la plus avantageuse pour le salarié entre les deux suivantes :

- Un calcul au réel chaque semaine selon la différence entre les heures travaillées et la durée de travail prévue au planning
- Un calcul selon la différence entre les heures travaillées et la moyenne hebdomadaire

Pour consulter la circulaire : http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/07/cir_39848.pdf

Si l'employeur vous demande de différer les heures de travail prévues, cela doit s'inscrire dans le cadre de l'accord prévoyant l'aménagement de votre durée du travail. Il doit notamment respecter les délais de prévenance pour modifier les horaires. En tout état de cause, s'il effectue une telle modification, alors les heures prévues initialement ne peuvent pas faire l'objet d'une indemnisation au titre de l'activité partielle !

Les heures indemnisées au titre de l'activité partielle sont des heures non travaillées mais déjà rémunérées. Elles peuvent faire l'objet d'une prise en compte pour recalculer le nombre d'heures dues sur la période, notamment en cas de fermeture d'établissement : les accords d'aménagement de la durée du travail ont l'obligation de prévoir leurs modalités d'application en cas d'absence du salarié. Mais l'employeur peut faire valoir son droit de modifier la répartition des heures de travail, dans les limites de ce qui est prévu par l'accord.

En tout état de cause, il faut exiger la production de l'accord applicable, et demander la prise en compte des heures indemnisées. Le salarié peut avoir intérêt à ce qu'on réduise le nombre d'heures dû à l'employeur, car les heures comptabilisées au-delà du quota seront des heures supplémentaires, potentiellement majorées.

Adresse de cet article : <http://solidairesparis.org/lesreglesrelativesalactivitepartielle>