

# Activité partielle

## Quels sont les droits acquis ?

Les heures chômées sont intégralement prises en compte pour :

- L'acquisition des droits à congés payés
- La répartition de la participation et de l'indemnité
- L'indemnisation au titre de l'assurance chômage

*C. trav. art. R 5122-11*

## Quelle est la procédure à respecter ?

Informez et consultez le CSE (pour les entreprises de plus de 50 salariés)

Faire une demande préalable auprès de la DIRECCTE  
Cette demande comprend :

- Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle
- La période prévisible
- Le nombre de salariés concernés et leur durée de travail habituelle
- Le nombre d'heures prévisionnelles d'activité partielle demandées

La demande précise la date prévue de consultation du CSE et l'avis rendu est adressé dans un délai de 2 mois à compter de la demande.

Une réponse est apportée à l'entreprise dans un délai de 48h, en la circonstance actuelle (covid-19)

Les entreprises ont un délai de 30 jours pour déclarer l'activité partielle, avec effet rétroactif

Après autorisation, l'employeur adresse une demande à l'ASP avec les éléments suivants :

- Des informations relatives à l'identité de l'employeur
- La liste nominative des salariés concernés
- Les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié

### Le bulletin de salaire fait mention des heures indemnisées au titre de l'activité partielle, des taux appliqués et des sommes versées au salarié

Indemnité correspondant au moins à 70% du salaire brut par heure chômée

Prise en charge à 100% de cette indemnité, dans la limite de 4,5 SMIC, par l'Agence de service et de paiement (ASP).  
Le taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros.

Cette indemnité est exonérée de cotisations salariales et patronales de sécurité sociale.  
Mais elle est assujettie à la CSG au taux de 6,20% et à la CRDS au taux de 0,50% en tant que revenu de remplacement.  
Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25% de l'indemnité versée.

## Quelle est la rémunération ?

En principe, l'employeur a un délai d'un mois pour modifier l'ordre et les dates de départ en congés, sauf circonstances exceptionnelles.

En l'espèce, à cause du covid-19, il est possible de décaler les congés posés.

○ Puis-je modifier les dates de congés payés ?

Un accord peut prévoir que des JRTT sont posés à l'initiative de l'employeur et d'autres à celle du salarié.  
Seuls ceux à l'initiative de l'employeur peuvent être imposés au salarié.

○ Puis-je imposer la prise de JRTT ?

## Mesures préalables

## Qu'est ce que c'est ?

Le fait de suspendre temporairement son activité ou de réduire les heures de travail

## Quels sont les cas de recours ?

*C. trav. art. R 5122-1*

Conjoncture économique

Difficultés en matière d'approvisionnement en matière première ou en énergie

Sinistre ou intempérie à caractère exceptionnel

Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise

Circonstance à caractère exceptionnel

## Quelles sont les formes ?

*C. trav. art. L 5122-1*

Fermeture temporaire de l'établissement ou d'une partie de celui-ci

Réduction de l'horaire de travail pour une partie ou la totalité de l'établissement, en deçà de la durée légale de travail

## Quels sont les salariés concernés ?

Tous les salariés d'une même entreprise, unité de production ou service

Quelle que soit la nature du contrat de travail (CDI, CDD, contrat en alternance, ...) ou sa durée (temps plein, temps partiel, ...)

**Pour les salariés protégés, il est conseillé de recueillir leur accord puisque c'est une modification des conditions de travail**

## Garanties de prévoyance

Durant cette période, le salarié reste affilié aux régimes de prévoyance complémentaire de l'entreprise.