

## L'ACTIVITÉ PARTIELLE : VOS PRINCIPALES QUESTIONS

Le système d'indemnisation de l'activité partielle permet, sous certaines conditions, de compenser la perte de salaire liée :

- Soit à la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement ;
- Soit à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement.

La réduction ou la cessation d'activité doit être TEMPORAIRE et COLLECTIVE.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être **individuellement et alternativement** en activité partielle pour ne pas suspendre totalement l'activité d'un service ou d'une unité de production où les salariés sont peu nombreux (ce qui permet la mise en place d'un roulement).

Tous les salariés peuvent être placés en activité partielle, peu importe la nature de leur contrat (CDD, CDI, etc) ou la durée de leur travail (temps plein, temps partiel)<sup>1</sup>.

### *Procédure à respecter :*

- Consulter le Comité Social et Economique ;
- Faire une demande d'autorisation auprès de la DIRECCTE (dans les 30 jours dans le cas du COVID 19).

#### **La demande doit :**

- Expliquer les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- Indiquer la période prévisible de sous-activité ;
- Préciser le nombre de salariés concernés ;
- Être accompagnée de l'avis du comité social et économique.

**EN FIN DE MOIS**, le salaire est payé par l'entreprise. Le bulletin de paie mentionnera le nombre réel d'heures chômées pour chaque salarié.

L'employeur adresse une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle comportant **un état nominatif précisant le nombre d'heures chômées pour chaque salarié.**

<sup>1</sup> Les seules exceptions concernent :

- Les VRP multiscartes ;
- Les salariés travaillant sur des sites localisés à l'étranger ;
- Les cadres dirigeants non soumis aux règles relatives à la durée du travail ;
- Les salariés en forfait annuel en jours ou en heures si l'activité partielle se traduit par une réduction horaire. Par contre, ils sont éligibles en cas de fermeture de la totalité ou d'une partie de l'entreprise.

**Le nombre d'heures réellement chômées va varier en fonction de l'activité de l'entreprise (vos besoins) et les éventuelles absences de vos salariés** (arrêt maladie, arrêt pour garde d'enfants, congés payés...).

Votre demande initiale auprès de la DIRECCTE ne vous lie pas : vous pouvez toujours recourir au chômage partiel dans une dimension moindre que ce que vous aviez demandé.

En l'état il est conseillé de proposer à vos salariés de solder un maximum de congés payés, récupération d'heures et RTT avant de les mettre en chômage partiel. Ils subiront une moindre perte de salaire.

Concernant les congés payés imposés et l'indemnité financière de l'activité partielle, nous reviendrons vers vous lorsque les ordonnances à ce sujet auront été rendues.