

Cas des entreprises en Sauvegarde, Redressement judiciaire ou Liquidation judiciaire

Pour les Société qui bénéficient d'une procédure **de sauvegarde, de redressement ou même de liquidation judiciaire**, il est en possible de solliciter **du préfet**, le paiement direct de l'allocation aux salariés, sans que les Sociétés aient à en faire l'avance.

En effet, l'article **R5122-16 du Code du travail** dispose que: "*En cas de procédure de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation judiciaire, ou de difficultés financières de l'employeur, le préfet, ou sur délégation le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, peut faire procéder au paiement direct par l'Agence de services et, de paiement de l'allocation d'activité partielle aux salariés. La procédure de paiement direct par l'Agence de services et, de paiement de l'allocation aux salariés peut également être employée pour assurer, sous le contrôle des services de l'emploi, l'indemnisation des travailleurs à domicile habituellement employés par plusieurs employeurs.*"

Questions	Règles générales	Modifications d'ores et déjà annoncées par le Ministère du travail ou à apporter par décret à paraître
Qu'est-ce que le dispositif d'activité partielle ?	Ce dispositif a un double objectif : compenser la perte de revenu des salariés et aider les employeurs à financer cette compensation du fait : <ul style="list-style-type: none">• d'une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement ; ou• d'une réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie de l'établissement en deçà de la durée légale du travail (35 heures par semaine).	

<p><i>Dans quels cas l'employeur peut-il bénéficier du dispositif d'activité partielle ?</i></p>	<p>L'employeur doit justifier le recours à l'activité partielle par l'une des raisons suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la conjoncture économique ; • des difficultés d'approvisionnement ; • un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ; • la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ; • ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel. 	
<p><i>Comment formuler une demande de mise en activité partielle ?</i></p>	<p>L'employeur doit adresser une demande préalable d'autorisation d'activité partielle à la Direccte du département où est implanté l'établissement en cliquant <u>ICI</u></p>	<p>L'employeur dispose d'un délai de 30 jours après la date de début de la période d'activité partielle souhaitée pour adresser sa demande par tout moyen conférant une date certaine.</p>
<p><i>Pendant combien de temps un employeur peut-il bénéficier du dispositif de l'activité partielle ?</i></p>	<p>L'employeur bénéficie du dispositif pendant une période de 6 mois maximum.</p>	<p>Le projet de décret prévoit d'étendre cette durée à 12 mois maximum.</p>

<p><i>L'employeur est-il obligé de consulter le CSE sur l'activité partielle ?</i></p>	<p>Oui, l'employeur doit consulter le CSE au titre de l'activité partielle sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les motifs de recours à l'activité partielle ; • les catégories professionnelles et les activités concernées ; • le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire ; • les actions de formations envisagées et tout autre aménagement pris par l'employeur. <p>Si l'entreprise ne dispose pas de CSE, l'employeur doit informer directement les salariés du projet de mise en activité partielle de l'entreprise.</p>	
<p><i>Quand l'employeur doit-il consulter le CSE ?</i></p>	<p>L'employeur doit consulter le CSE avant d'effectuer sa demande d'autorisation au titre de l'activité partielle.</p>	<p>L'employeur peut consulter le CSE après avoir effectué sa demande d'autorisation.</p>
<p><i>L'employeur doit-il prévoir des garanties telle que l'engagement de ne pas procéder à des licenciements pour motifs économique dans les mois</i></p>	<p>Si l'employeur a bénéficié du régime de l'activité partielle au cours des 3 dernières années, il devra indiquer dans sa demande d'autorisation, les engagements qu'il entend prendre auprès de ses salariés.</p> <p>Ces engagements peuvent porter sur le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation ou encore sur des actions</p>	<p>Les engagements qui seront demandées aux entreprises doivent être « a minima ». Pour le moment, il n'est pas précisé ce qu'il faut entendre par « a minima ».</p>

<p>qui suivent la demande d'activité partielle ?</p>	<p>spécifiques de formation pour les salariés en activité partielle.</p> <p>L'administration peut prévoir d'autres engagements qui s'imposeront à l'employeur, en fonction notamment de la situation financière de l'entreprise.</p>	
<p>Que doit contenir la demande préalable d'autorisation d'activité partielle ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La demande doit préciser : <ul style="list-style-type: none"> ○ les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ; ○ la période prévisible de sous-activité ; ○ le nombre de salarié concerné ; ○ éventuellement, les engagements pris auprès des salariés si l'employeur a bénéficié du dispositif au cours des trois dernières années. • La demande doit être accompagnée de l'avis préalable du CSE. 	<p>Le projet de décret prévoit que l'employeur pourra envoyer à l'administration l'avis du CSE dans un délai de deux mois à compter de la demande d'autorisation préalable.</p> <p>Dès lors que l'employeur pourra consulter le CSE après avoir effectué sa demande d'autorisation le fait que l'avis préalable du CSE n'ait pas accompagné la demande d'autorisation d'activité partielle ne fera pas obstacle à sa validation.</p>

<p><i>Dans quel délai l'employeur se verra-t-il adresser une réponse ?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Une réponse motivée est en principe apportée à l'employeur dans un délai de 15 jours. • L'absence de réponse dans les 15 jours vaut autorisation de mise en activité partielle. • L'état d'avancement du dossier peut être suivi en ligne. 	<p>Le délai d'instruction est réduit à 48 heures.</p>
<p><i>Quel est le montant du salaire que percevront les salariés placés en activité partielle ?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sauf cas exceptionnel, il revient à l'employeur de verser aux salariés une indemnité de 70 % de leur salaire brut par heure chômée, correspondant environ à 84 % du salaire net horaire. • L'indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié lorsque des actions de formation sont mises en œuvre pendant les heures chômées. • L'indemnité est versée par l'employeur à la date habituelle de versement du salaire. • L'employeur doit remettre au salarié un document indiquant le nombre d'heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées ou les faire figurer dans le bulletin de paie. 	
<p><i>L'employeur peut-il se faire rembourser les</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'employeur doit adresser une demande d'indemnisation tous les mois. 	<p>Le projet de décret prévoit une couverture à 100% des</p>

<p>indemnités versées aux salariés mis en activité partielle ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'employeur peut percevoir l'allocation d'activité partielle dans la limite de 1 000 heures par an et par salarié quelle que soit la branche professionnelle. • L'indemnité horaire remboursée à l'employeur est fixée à 7,74 € dans les entreprises employant jusqu'à 250 salariés et 7,23 € dans les entreprises à partir de 251 salariés. • Le paiement est effectué par l'Agence de services et de paiement (ASP) qui agit pour le compte de l'État. 	<p>indemnités versées aux salariés par les entreprises, dans la limite de 4,5 SMIC, avec un minimum de 8,03€ par heure, quel que soit l'effectif de l'entreprise.</p> <p>Le reste à charge pour l'employeur sera égal à zéro si le salarié perçoit une rémunération inférieure à 4,5 SMIC (soit 5.485,5 € net).</p>
<p>Quelles sont les heures indemnisées au titre de l'activité partielle ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les heures prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réelles travaillées et la durée légale du travail, ou la durée collective ou celle prévue au contrat de travail si elle est inférieure. <p>Exemple 1 : <i>Un salarié travaille 35 heures par semaine et voit son horaire de travail réduit temporairement à 20 heures. Le nombre d'heures indemnisées sera égale à : 35 – 20 = 15 heures.</i></p> <p>Exemple 2 : <i>Un salarié travaille 39 par semaine et voit son horaire de travail réduit temporairement à 20 heures. Le nombre d'heures indemnisées sera toujours égal à 15 heures (35 – 20 = 15 heures)</i></p>	<p>Le projet de décret prévoit de permettre aux salariés au forfait en jours et heures sur l'année de bénéficier du dispositif d'activité partielle, en cas de réduction de l'horaire de travail.</p>

	<p><i>puisque les heures accomplies au-delà de 35 heures ne sont pas prises en compte.</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Les salariés travaillant en forfait heures ou jours sur l'année ne peuvent bénéficier du dispositif d'activité partielle qu'en cas de fermeture totale ou partielle de l'établissement dont ils relèvent.	
<p><i>Quel est le régime social des indemnités d'activités partielles ?</i></p>	<ul style="list-style-type: none">• L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale.• L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 % qui sont calculées sur la base de 98,25% de l'indemnité versée.• Les retenues de CSG et de CRDS opérées sur l'indemnité d'activité partielle ne doivent pas avoir pour effet de réduire la rémunération à un montant inférieur au 1.539,42€.	