

34^A

Activité partielle et formation

Points clés

- ❶ La mise en activité partielle
- ❷ Les salariés visés
- ❸ Des formations pour préserver l'emploi
- ❹ Le maintien de la rémunération avec le soutien financier de l'État
- ❺ Des financements de la formation ciblés

Articuler réduction d'activité et formation

En cas de difficultés conjoncturelles, l'entreprise peut recourir à l'activité partielle afin de faire face à une baisse d'activité et d'éviter des licenciements économiques.

Il s'agit d'un outil de prévention des licenciements économiques qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi afin de conserver leurs compétences voire les renforcer par un départ en formation.

Les salariés reçoivent une indemnité horaire pendant cette période non travaillée, versée par l'employeur avec un soutien financier de l'État. À cette occasion, les salariés peuvent bénéficier d'actions de formation, avec une possibilité de prise en charge par l'OPCO.

Bon à savoir

Sont également concernées les entreprises en :

- Redressement judiciaire (en vue d'une relance de l'activité ou de la reprise de l'entreprise),
- Liquidation judiciaire (à condition que l'emploi des salariés soit préservé).

1 La mise en activité partielle

Confrontée à des difficultés temporaires définies -conjoncture économique, conséquences d'un sinistre ou d'intempéries, transformation, difficultés d'approvisionnement, restructuration ou modernisation de l'entreprise, autres circonstances à caractère exceptionnel- toute entreprise peut recourir au dispositif d'activité partielle.

Concrètement, l'activité partielle se manifeste par une fermeture temporaire de l'entreprise (ou d'une partie de celle-ci : service, site...) ou par une réduction de l'horaire de travail.

Un préalable nécessaire : obtenir de l'UT-DIRECCTE l'accord de mise en œuvre de l'activité partielle et d'indemnisation.

La procédure est dématérialisée. L'entreprise effectue ses démarches directement en ligne sur le portail <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

Le nombre d'heures indemnifiables est, en principe, de 1 000 heures par salarié et par an.

Bon à savoir

Le salarié en activité partielle qui a trouvé un autre emploi est libre de quitter son entreprise. En accord avec son employeur, il peut même bénéficier d'une dispense de préavis. En outre, les éventuelles clauses de non-concurrence et/ou de dédit-formation prévues dans leur contrat de travail devront être levées.

Bon à savoir

L'employeur ne peut pas procéder au licenciement économique d'un salarié ayant bénéficié d'une formation financée par la branche pendant une période équivalente à 2 fois la période d'activité partielle, sauf liquidation de l'entreprise.

Bon à savoir

Afin de définir vos besoins et projets de formation, votre conseiller formation Fafiec peut vous guider dans vos démarches.

En savoir plus

→ Accord du 16 octobre 2013 relatif à l'accompagnement des entreprises en activité partielle (Arrêté d'extension du 8/04/2014, JO du 17/04/2014)
 → Adresses des unités territoriales (UT) - DIRECCTE sur <http://dirccte.gouv.fr/>
 → Pour demander la mise en activité partielle : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

2 Les salariés visés

Tous les salariés en CDI ou en CDD. Sont exclus :

- Les salariés au forfait (en heures ou en jours), sauf en cas de fermeture de la totalité ou d'une partie de leur établissement ;
- Les salariés en attente de mission, inter-contrat ou inter-chantier, sauf en cas de fermeture totale de l'entreprise.

3 Des formations pour préserver l'emploi

Les salariés en activité partielle peuvent bénéficier de l'ensemble des dispositifs de formation habituellement accessibles : plan de développement des compétences, promotion ou reconversion par l'alternance...

La formation mise en œuvre dans ce cadre permet ainsi de renforcer les compétences des salariés ou de favoriser une évolution dans leurs métiers.

4 Le maintien de la rémunération avec le soutien financier de l'État

Pendant la formation, l'indemnité du salarié perçue pour les heures non travaillées au titre de l'activité partielle s'élève à 100% de sa rémunération nette (au lieu de 70% de sa rémunération brute hors période de formation). L'indemnité complémentaire conventionnelle est fixée a minima à 75% de la rémunération brute sans que le montant de l'indemnité mensuelle soit inférieur à 50€.

Sur cette indemnité, une allocation d'activité partielle est versée à l'entreprise par l'État, d'un montant horaire de 7,74 € (entreprises jusqu'à 250 salariés) ou de 7,23 € (entreprises de plus de 250 salariés).

5 Des financements de la formation ciblés

Dans le cadre de l'activité partielle, le Fafiec peut assurer la prise en charge de la formation. Des conditions de financements spécifiques et complémentaires sont possibles pour les actions collectives, sous réserve d'acceptation par une commission interne au Fafiec, pour un financement à 100% des coûts pédagogiques.

Les publics fragilisés (salariés les moins qualifiés, salariés de plus de 45 ans...) et les entreprises de moins de 250 salariés sont prioritaires pour l'attribution de cette aide financière.

CE QU'IL FAUT RETENIR

- Former les salariés pendant des périodes d'activité partielle permet de préserver leurs emplois et d'accroître leur employabilité.
- Pendant la formation, les salariés sont mieux indemnisés au titre de l'activité partielle : ils perçoivent 100% de leur rémunération nette.
- Les entreprises de la branche, prioritairement les TPE-PME, qui mettent en œuvre, pendant l'activité partielle, des formations pour consolider les compétences des salariés ou leur permettre d'évoluer dans leurs métiers, peuvent bénéficier d'une aide financière du Fafiec pouvant aller jusqu'à 100% des coûts pédagogiques.

Document d'information à caractère non contractuel – Tous droits cédés au Fafiec. Malgré tout le soin apporté à la réalisation des fiches pratiques « Les Essentiels », il est possible que certaines informations nécessitent une mise à jour. N'hésitez pas à nous contacter pour nous le signaler : communication@fafiec.fr