

L'activité partielle

Mise à jour au 23/06/2014

Textes de base

1. Socle légal et réglementaire

- Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 : articles L.5122-1 à L.5122-5 du code du travail
- Décret n°2013-551 du 26 juin 2013 : articles R.5122-1 à R.5122-19 du code du travail
- Arrêté du 26 août 2013 fixant les contingents annuels d'heures indemnisables
- Régime social et fiscal : article L.5428-1 du code du travail, article 14 Ordonnance n°96-50 du 24 janvier 1996, articles L.131-2, L.136-2 et L.136-8 du code de la sécurité sociale, articles 1417 et 1657 du code général des impôts

2. Circulaires

- Circulaire DGEFP n°2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle

Définition

L'activité partielle est un **dispositif qui permet aux entreprises confrontées à une conjoncture économique difficile ou à des circonstances exceptionnelles, de réduire ou suspendre temporairement leur activité, tout en conciliant une prise en charge de la rémunération du salarié par l'employeur et un remboursement partiel de l'employeur par l'Etat.**

⇒ Un **instrument de prévention des licenciements** qui permet à l'entreprise de :

- faire face à une dégradation de la conjoncture économique ou à des circonstances exceptionnelles entraînant une baisse ou une interruption brutale et imprévisible d'activité
- réduire (en dessous de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée conventionnelle ou contractuelle de travail) ou suspendre son activité (totalement ou partiellement)
- compenser la perte de rémunération des salariés par un système d'indemnisation légal
- percevoir une allocation de l'Etat

Cas de recours à l'activité partielle

En application de l'article L.5122-1 du code du travail, les salariés sont placés en position d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative, s'ils subissent une perte de rémunération imputable :

- soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;
- soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

Le recours à l'activité partielle est donc possible **en cas de réduction ou suspension de l'activité** de l'entreprise mais celle-ci doit être :

- **temporaire** (mesure conjoncturelle et non structurelle)
- **collective** (mesure générale non discriminatoire, mais les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement)

et uniquement pour l'un des motifs suivants (article R.5122-1) :

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 nature exceptionnelle**

Entreprises concernées

Le champ d'application de l'activité partielle correspond au champ du code du travail et concerne donc **toutes les entreprises**, tous secteurs d'activité confondus et quelle que soit leur taille.

Il concerne les entreprises in bonis mais également les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire. Dans ce dernier cas, le recours à l'activité partielle est limité et n'est ainsi envisageable que s'il permet d'accompagner et faciliter la relance de l'activité et/ou la reprise de l'entreprise.

Attention :

- il existe un régime particulier à certaines branches professionnelles, notamment le chômage intempéries dans le BTP (articles L.5424-6 et suivants du code du travail).
- par ailleurs, un accord d'entreprise ou de branche peut prévoir des modalités spécifiques de recours à l'activité partielle et notamment des conditions d'indemnisation plus favorables aux salariés que le régime légal.

Salariés éligibles

Tous les salariés, sans condition d'ancienneté, et quel que soit leur contrat de travail ont vocation à bénéficier d'une indemnisation au titre de l'activité partielle (temps plein/temps partiel, CDI, CDD, CTT).

Exceptions :

Ne peuvent bénéficier de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle (article R.5122-8):

1° Les employeurs et leurs salariés quand la réduction ou la suspension de l'activité est provoquée par un différend collectif de travail intéressant l'établissement dans lequel ces salariés sont employés. Toutefois, dans le cas d'une fermeture de l'entreprise ou d'un service décidée par l'employeur suite à une grève, le versement des allocations et des indemnités peut être autorisé par décision du ministre chargé de l'emploi, si la fermeture se prolonge plus de trois jours ;

2° En cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement, les salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, en application des articles L.3121-42 et L.3121-43. Toutefois, ces salariés en bénéficient en cas de fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement dont ils relèvent.

Sont également exclus :

- les salariés employés par des particuliers (article L.7221-2) ;
- les salariés titulaires d'un contrat de travail de droit français mais travaillant sur un site localisé à l'étranger ;
- les VRP multiscartes.

Impact sur le contrat de travail

1. Suspension du contrat de travail

2 conséquences pour les salariés :

- la possibilité de cumul d'emplois au cours de la période d'inactivité ;
- la possibilité de suivre des actions de formation hors temps de travail pendant les heures chômées (voir Annexe 1).

2. Neutralisation ou déduction des périodes d'activité partielle pour l'acquisition de droits (Voir Annexe 3)

Durée maximale d'activité partielle (articles R.5122-6 et R.5122-7)

➡ Contingent annuel d'heures indemnisables : **1000 heures** par an et par salarié (sauf cas exceptionnels et sur décision conjointe du Ministre chargé de l'emploi et du Ministre chargé du budget)

➡ dont **100 heures** maximum dans le cadre de la modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise (sauf cas exceptionnel et sur décision conjointe du Préfet et du Directeur départemental des finances publiques).

Les contingents s'apprécient sur l'année civile.

Les entreprises qui ne peuvent pas anticiper avec précision la durée de la réduction ou de l'interruption d'activité sont incitées à demander l'autorisation maximale.

A noter cependant que l'autorisation est accordée pour une durée maximum de 6 mois renouvelable.

Indemnisation des salariés

1. Taux de base de 70 %

L'employeur verse aux salariés placés en position d'activité partielle une indemnité horaire correspondant à **70 % de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés** prévue au II de l'article L.3141-22 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue si, au moment de la période d'activité partielle, il avait réellement travaillé.

2. Taux majoré de 100 %

Le taux d'indemnisation est porté à **100 %** de la rémunération horaire nette lorsque les salariés suivent des actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées.

Attention !

- L'employeur est également tenu de respecter la **Rémunération mensuelle minimale** (articles L.3232-1 et suivants du code du travail) : il verse une allocation complémentaire à l'allocation d'activité partielle qui permet d'atteindre le niveau du SMIC net (garantie du SMIC net = 9,53 € brut (7,47 € net) x 151,67 = 144,538 € brut au 01/01/2014 soit 1132,75 € net) par mois au 01/01/2014).

Sont écartés de la garantie les salariés en intérim et les apprentis.

- Les indemnités sont versées aux salariés à la **date normale de paye** par l'employeur.

Allocation d'activité partielle

Les heures chômées qui ouvrent droit à l'allocation sont celles qui ramènent la durée du travail en dessous de la durée légale du travail, ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.

L'Etat verse à l'employeur une allocation horaire cofinancée Etat/UNEDIC d'un montant qui varie en fonction de la taille de l'entreprise :

- **7,74 €** pour les entreprises de 1 à 250 salariés
- **7,23 €** pour les entreprises de plus de 250 salariés

A noter : l'effectif est calculé au niveau de l'entreprise (et non de l'établissement ou du groupe) et s'apprécie à la date de la demande sur la base des dispositions des articles L.1111-2 et L.1111-3 du code du travail.

Pour les salariés percevant une rémunération déterminée en pourcentage du SMIC (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), l'allocation est plafonnée à la rémunération horaire brute.

Régime social et fiscal des indemnités d'activité partielle (voir Annexe 2)

Ce régime spécifique s'applique à toutes les indemnités d'activité partielle :

- lorsque que les salariés soient indemnisés à hauteur de 70 % (taux classique) ou 100 % (taux majoré) :
- lorsque les salariés bénéficient d'un taux d'indemnisation plus favorable en application d'un accord collectif ou sur décision unilatérale de l'employeur.

Contreparties du recours à l'activité partielle

- La première demande ne donne pas lieu à la fixation de contreparties pour l'entreprise, à condition que celle-ci n'ait pas eu recours à l'activité partielle dans les derniers 36 mois.

- A partir de la deuxième demande, toute demande est assortie de **contreparties**.

Dès lors que l'entreprise a déjà eu **recours à l'activité partielle dans les 36 mois précédant la demande**, elle doit y indiquer les engagements qu'elle souscrit en contrepartie du bénéfice de l'allocation d'activité partielle.

Cette période de 36 mois s'apprécie à compter du dernier jour de la dernière période qui a donné lieu à une indemnisation au titre de l'activité partielle. L'appréciation se fait au niveau de chaque établissement (et non de l'entreprise dans sa globalité).

Ces contreparties sont :

- définies par un accord collectif ou négociées entre l'entreprise et l'Etat
- fixées en tenant compte de la situation de l'entreprise et de la récurrence du recours à l'activité partielle
- notifiées dans la décision d'autorisation
- contrôlées par l'Administration.

Le code du travail identifie 4 types d'engagements :

- maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant aller jusqu'au double de la période d'autorisation
- actions de formation
- actions en matière de GPEC
- actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise

Cette liste n'est ni limitative ni cumulative.

La fixation des contreparties résulte d'une concertation issue de la négociation préalable entre l'entreprise et l'Administration.

Si un accord collectif prévoit des engagements, ceux-ci doivent présenter une réelle adéquation avec la situation et les besoins des salariés et de l'entreprise. Cet accord doit être transmis avec la demande d'autorisation.

Procédure

La procédure de demande de recours à l'activité partielle sera totalement dématérialisée au 01 octobre 2014. Avant cette date, les échanges entre les entreprises et les Unités territoriales (UT) de la DIRECCTE se font par écrit, sur la base des formulaires accessibles sur le site www.emploi.gouv.fr/thematiques/activite-partielle.

Etape 1. Consultation et avis préalable du Comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, avant la mise en chômage partiel de tout ou partie du personnel

Le CE (ou en l'absence de CE, les DP) doit être consulté sur toute mesure qui affecte la durée du travail et la marche générale de l'entreprise (articles L.2323-6 et L.2313-13). Dans ce cadre, il n'est pas simplement informé mais rend un **avis préalable au placement des salariés en activité partielle**. L'avis porte le cas échéant sur les engagements souscrits par l'employeur en contrepartie du bénéfice de l'allocation d'activité partielle.

Cet avis est transmis à l'UT. Il constitue un élément d'appréciation mais ne lie pas l'Administration. En cas d'avis défavorable, il doit être accompagné de l'ensemble des documents soumis aux IRP.

En l'absence de CE et de DP, l'employeur doit informer les salariés de sa décision de recourir à l'activité partielle.

Si un seul établissement de l'entreprise est concerné, c'est le Comité d'établissement qui est consulté.

Etape 2. Envoi de la demande d'autorisation préalable à l'Administration

L'employeur adresse sa demande à l'**UT de la DIRECCTE du lieu de l'établissement** concerné par la réduction ou suspension d'activité.

La demande émane de l'établissement (et non du siège de l'entreprise).

La demande d'autorisation d'activité partielle précise :

- les motifs de recours à l'activité partielle
- la période prévisible de sous-activité (comprise entre 1 semaine et 6 mois)
- le nombre de salariés concernés
- l'avis préalable des IRP
- le cas échéant, les engagements souscrits par l'employeur et prévus le cas échéant par un accord collectif.

Par dérogation, et en cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour adresser sa demande par tout moyen conférant date certaine (article R.5122-3).

A compter du 01 octobre 2014, la demande devra être transmise par voie dématérialisée.

Etape 3. Accusé de réception de la demande d'autorisation par l'Administration

L'Administration doit accuser réception de la demande d'autorisation dès lors que le dossier transmis par l'entreprise est **complet**.

L'accusé de réception indique qu'à défaut de réponse dans le délai de 15 jours, la demande est tacitement acceptée.

Le cas échéant, l'Administration est amenée à demander des pièces complémentaires : le délai d'instruction ne court alors qu'à compter de la réception des pièces requises.

Etape 4. Instruction de la demande et décision de l'Administration

L'Administration instruit la demande dans un délai de **15 jours** maximum à compter de la réception du dossier complet.

Elle rend une **décision d'autorisation ou de refus** de recours à l'activité partielle.

La décision mentionne le cas échéant les engagements souscrits par l'employeur et fixe un échéancier permettant de suivre l'état d'avancement de la réalisation des engagements.

A compter du 01 octobre 2014, la décision sera notifiée par voie dématérialisée.

L'autorisation peut être accordée pour une durée maximum de 6 mois, renouvelable sous réserve de la fixation de contreparties.

L'employeur en informe le CE ou les DP et les salariés.

Etape 5. Demande d'indemnisation adressée par l'employeur à l'Administration

A la fin de chaque mois ou en fin de période en cas d'aménagement du temps de travail (accord spécifique, modulation), l'employeur adresse à la DIRECCTE une demande d'indemnisation sur la base de la production d'états nominatifs précisant notamment la liste des salariés concernés et le nombre d'heures chômées pour chaque salarié.

A compter du 01 octobre 2014, les demandes d'indemnisation devront être adressées à l'ASP (Agence de services et de paiement pour le compte de l'Etat) et seront transmises par voie dématérialisée.

Après vérification, l'ASP procède au paiement mensuel de l'allocation d'activité partielle.

L'UT vérifie à ce stade le respect des engagements souscrits par l'employeur. Le cas échéant, l'Administration peut interrompre les versements ou procéder au recouvrement de tout ou partie des sommes versées pour tout ou partie de la période couverte par l'autorisation.