



# La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013

---

## Fiche n° 5 : L'activité partielle (article 16 de la loi)

Le législateur a repris les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11/01/13 visant à réformer le régime du chômage partiel.

**L'objectif de cette réforme est de rendre « le dispositif plus simple, plus attractif pour les entreprises, en particulier les TPE et PME, et plus favorable pour les salariés ».**

Ainsi, l'article 16 de la loi de sécurisation de l'emploi du 14/06/13 (publiée au Journal Officiel du 16/06/13) instaure un nouveau **dispositif unique** appelé « **activité partielle** » destiné à simplifier et unifier les dispositifs existants.

En effet, le nouveau régime d'activité partielle se substitue aux différents dispositifs qui existaient jusqu'alors, à savoir : le chômage partiel total, l'activité partielle de longue durée et le chômage partiel « classique ». Est également supprimé le chômage partiel « congés payés » qui prévoyait l'attribution de l'allocation spécifique de chômage partiel au salarié dont l'entreprise fermait pour congé annuel et qui n'avait pas acquis suffisamment de droit à congés.

De plus, afin de favoriser le recours à l'activité partielle, la contribution publique versée aux entreprises ainsi que l'indemnisation des heures chômées des salariés sont améliorées.

Un décret du 26/06/13, publié au Journal Officiel du 28/06/13, a fixé les modalités d'application de ce nouveau régime d'activité partielle.



Une circulaire DGEFP n° 2013-12 du 12/07/13 apporte des précisions sur les principaux points du nouveau régime et invite les Direccte à faire la promotion de ce nouveau dispositif auprès des entreprises. Elle abroge la circulaire DGEFP n° 2012/22 du 21/11/12 citée dans notre circulaire Affaires sociales n° 36.12 du 11/12/12.

Enfin, un arrêté du 26/08/13 (publié au Journal Officiel du 6/09/13) a fixé les contingents d'heures indemnisables au titre de l'allocation d'activité partielle. Conformément à ce que prévoyait la loi de sécurisation de l'emploi ainsi que la circulaire ministérielle susvisée, les contingents annuels d'heures indemnisables restent inchangés.

Nous vous présentons ci-après ces nouvelles dispositions qui **s'appliquent à toute demande d'autorisation administrative préalable de placement en activité partielle déposée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013.**

## I – Les conditions du bénéfice de l'activité partielle


### Objet et cas de recours :

La loi de sécurisation de l'emploi **n'apporte pas de changement** à l'objet et aux cas de recours à l'activité partielle.

Ainsi, comme auparavant, l'activité partielle est un dispositif permettant aux entreprises confrontées à des difficultés économiques de réduire ou de suspendre temporairement l'activité, tout en assurant aux salariés une indemnisation en compensation de la perte de salaire qui en découle. Cette indemnisation, assurée par l'employeur, est partiellement prise en charge par l'Etat.

Par ailleurs, les cas de recours à l'activité partielle **restent inchangés**. Ainsi, la fermeture temporaire de l'établissement ou la réduction de l'horaire de travail en deçà de la durée légale doit toujours être justifiée par :

- La conjoncture économique ;
- Des difficultés d'approvisionnement en matière première ou en énergie ;
- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- La transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise ;
- Ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

 En revanche, **les employeurs n'auront plus la possibilité de mobiliser ce dispositif en cas de fermeture annuelle pour congés payés**. Pour rappel, celui-ci permettait, aux salariés récemment embauchés n'ayant pas acquis suffisamment de droit à congés payés, de percevoir l'allocation spécifique de chômage partiel durant la période de fermeture annuelle de l'entreprise.

En effet, le dispositif dit de chômage partiel « congés payés » est abrogé par le décret du 26/06/13. Aussi, par circulaire ministérielle du 12/07/13, la DGEFP préconise aux entreprises de rechercher désormais des solutions alternatives, comme par exemple, la prise de congés par anticipation.

Pour rappel :

- Tous les salariés de l'entreprise peuvent bénéficier de l'activité partielle, y compris les salariés à temps partiel (cf. circulaire Affaires sociales n° 26.09 du 11/05/09).

- En ce qui concerne les salariés au forfait, ces derniers ne peuvent pas bénéficier du dispositif, sauf en cas de fermeture totale de l'établissement (*cf. circulaire Affaires sociales n° 19.12 du 13/04/12*).
- La réduction ou la cessation d'activité doit être **temporaire** et **collective**. La réduction collective de l'horaire de travail peut, toutefois, être appliquée individuellement par roulement et de manière identique à tous les salariés d'une unité de travail.

#### Contingents annuels d'heures indemnisables :

Conformément à ce que prévoyait la circulaire ministérielle susvisée, les contingents annuels d'heures indemnisables au titre du nouveau dispositif restent inchangés.

En effet, un arrêté du 26/08/13 maintient le contingent d'heures indemnisables au titre de l'allocation d'activité partielle à **1 000 heures par salarié et par an** et pour **l'ensemble des branches professionnelles**.

De plus, désormais, le recours à l'activité partielle peut aller jusqu'à 1 000 heures par an et par salarié, **quelles que soient les modalités de réduction de l'activité** :

- diminution de la durée hebdomadaire du travail ;
- ou **fermeture temporaire** de tout ou partie de l'établissement quelle que soit sa durée de fermeture. En effet, la présente réforme **supprime** le plafond des 6 semaines de fermeture consécutives.

En outre, au sein du contingent de 1 000 heures, le nombre d'heures pouvant être indemnisées en cas de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise reste fixé à **100 heures**.

## II – La demande d'autorisation

L'entreprise qui souhaite recourir à l'activité partielle doit toujours suivre la procédure suivante :

- **Consulter les institutions représentatives du personnel** (le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel) préalablement au placement des salariés en activité partielle. En l'absence d'institution représentative du personnel, l'employeur informe les salariés de sa décision de recourir à l'activité partielle, de l'effectif concerné et de la durée envisagée.
- **Effectuer une demande préalable d'autorisation à la Direccte** dont relève l'établissement qui prend une décision dans les 15 jours suivant la réception de la demande. A défaut de réponse dans ce délai, la demande est tacitement acceptée (*cf. circulaire Affaires sociales n° 36.12 du 11/12/12*).

*En cas de fermeture temporaire ayant pour origine un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour adresser la demande.*

Cette demande doit préciser :

- Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;

- La période prévisible de sous-activité ;
- Le nombre de salariés concernés.

Et le cas échéant, elle doit :

- être accompagnée de l'**avis** du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- mentionner les **engagements** que l'employeur propose de souscrire en cas de recours récurrent à l'activité partielle dans les 36 derniers mois (voir ci-dessous « engagements de l'employeur »).

Des formulaires de demande sont disponibles sur le site du Ministère : [www.emploi.gouv.fr/dispositif/activite-partielle](http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/activite-partielle)

➤ **Adresser une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle** en cas d'acceptation expresse ou tacite de la demande d'autorisation.

⚠ Cette demande est désormais à adresser à l'**Agence de services et de paiement** (et non plus à la Direccte). Elle comporte :

- Des informations relatives à l'identité de l'employeur ;
- La liste nominative des salariés concernés ainsi que le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;
- Les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié.

L'allocation est versée **mensuellement** à l'employeur par l'Agence de services et de paiement (ASP).

Pour les établissements appliquant un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et inférieure à l'année, l'employeur doit joindre une demande de remboursement mensuel s'il ne souhaite pas attendre la fin de la période pour être remboursé.

Pour se faire rembourser, l'employeur doit remplir un formulaire téléchargeable sur le site [www.emploi.gouv.fr/dispositif/activite-partielle](http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/activite-partielle).

#### **Engagements de l'employeur :**

Une nouveauté fait, cependant, son apparition. En effet, le nouveau dispositif prévoit qu'en cas de recours récurrent à l'activité partielle, **l'employeur doit souscrire des engagements**.

Désormais, l'employeur qui a déjà eu recours à **l'activité partielle au cours des 36 mois précédant** la date de dépôt d'une nouvelle demande d'autorisation doit proposer des engagements dans cette demande.

Le décret du 26 juin 2013 fixe une liste non exhaustive des engagements qui peuvent être souscrits. Ils peuvent porter sur :

- Le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation d'activité partielle ;

- Des actions spécifiques de formation pour les salariés en activité partielle ;
- Des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- Des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise

Il appartient ensuite à l'**administration** de **fixer** les **engagements** de l'employeur et de les **notifier** dans sa **décision d'autorisation**.

La définition des engagements suppose des échanges entre l'entreprise et la Direccte afin de déterminer ceux qui sont le plus adaptés à l'entreprise. En effet, la DGEFP précise que ces engagements doivent être déterminés dans le cadre d'un **dialogue** entre l'Etat et l'entreprise, en tenant compte notamment de la situation de l'entreprise, des propositions faites par l'employeur, de l'avis des représentants du personnel et de la récurrence du recours à l'activité partielle dans l'établissement.

En outre, l'administration s'assure du respect de ces engagements. Sauf motif légitime, en cas de **non-respect** de ces engagements, elle peut demander le **remboursement** des sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle. Cependant, le remboursement ne peut pas être exigé si la situation économique de l'entreprise ne le permet pas.

En revanche, l'employeur n'est tenu à aucun engagement s'il s'agit d'une première demande ou d'une nouvelle demande ayant lieu plus de 36 mois après la dernière demande.

#### Dématérialisation

Les diverses formalités à accomplir (demande d'autorisation ; demande d'indemnisation et notification de l'autorisation) seront, à une date à fixer par arrêté et au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2014, dématérialisées.

Jusqu'à cette date, la demande d'autorisation ainsi que la demande d'indemnisation sont effectuées par l'employeur auprès respectivement de la Direccte et de l'Agence de services et de paiement (ASP) par tout moyen permettant de lui donner une date certaine.

### III – L'indemnisation de l'activité partielle

#### Indemnisation des salariés :

L'employeur verse aux salariés placés en activité partielle une **indemnité égale à 70 % du salaire horaire brut** servant d'assiette de l'indemnité de congés payés (ce qui correspond à environ 85 % du salaire net) pour chaque heure chômée (au lieu de 60 % de la rémunération brute avec un minimum de 6,84 € par heure chômée).

Le versement a lieu chaque mois aux dates normales de paie.

Cette indemnité est portée à **100 % du salaire horaire net** pour les heures chômées lorsque le salarié suit **une formation pendant la période d'activité partielle**.

Pour les salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'allocation ne peut pas être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur.

En outre, lorsque la durée du travail du salarié est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité est calculée en prenant en compte la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement.

Le cas échéant, une allocation complémentaire au titre de la rémunération mensuelle minimum. En effet, le code du travail garantit aux salariés dont l'horaire est au moins égal à la durée légale hebdomadaire, une rémunération mensuelle minimale (RMM) équivalente au montant du SMIC net (article L 3232-1 du code du travail). Ainsi, si après le versement de l'indemnité d'activité partielle, la rémunération d'un salarié est inférieure au SMIC net, l'employeur est tenu de verser au salarié une allocation complémentaire qui est égale à la différence entre le SMIC net et la somme initialement perçue par le salarié. La RMM est proratisée pour les salariés à temps partiel.

### Taux horaire de l'allocation d'activité partielle

La présente réforme améliore la prise en charge par l'Etat et favorise la mise en œuvre de formation pour les salariés.

Pour chaque heure chômée indemnisable, l'employeur bénéficie d'une allocation d'un montant de :

- **7,74 €** pour les entreprises **de 1 à 250 salariés** (au lieu de 4,84 €) ;
- **7,23 €** pour les entreprises **de plus de 250 salariés** (au lieu de 4,33 €).


Comme précisé ci-dessus, cette allocation est remboursée, sur sa demande, à l'employeur par l'Agence de services et de paiement (ASP).

### Calcul des heures chômées indemnissables :

Les règles de calcul du nombre d'heures indemnissables sont simplifiées. Désormais, le calcul est le même quel que soit le régime du temps de travail applicable à l'entreprise.

#### **Le nombre d'heures indemnissables correspond à la différence entre :**

- D'une part, la **durée légale du travail** (35 heures) ou bien la durée conventionnelle ou la durée stipulée au contrat de travail **lorsqu'elles sont inférieures** à la durée légale ;
- Et, d'autre part, **le nombre d'heures travaillées sur la période.**

 Lorsque la **durée du travail est supérieure** à la **durée légale** ou conventionnelle (si celle-ci est inférieure à la durée légale), les heures au-delà de cette durée non travaillées au titre de l'activité partielle sont considérées comme chômées **mais n'ouvrent pas droit ni à l'allocation d'activité partielle ni à l'indemnisation des salariés**. Cette règle concernera, par exemple, les heures supplémentaires structurelles effectuées entre la 36<sup>ème</sup> et 39<sup>ème</sup> heure.

### **En pratique :**

Les salariés perçoivent :

- Une indemnité d'activité partielle pour chaque heure chômée, versée par l'employeur à l'échéance normale de la paie, **égale à 70 % de la rémunération brute du salarié servant d'assiette de l'indemnité de congés payés ramenée à un montant horaire, sur la base de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.** Par conséquent, entrent notamment dans l'assiette de calcul de l'indemnité, en plus du salaire, la valeur de la nourriture.

Cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié lorsque celui-ci suit une formation pendant la période d'activité partielle.

- Et, le cas échéant, une allocation complémentaire au titre de la rémunération mensuelle minimum.

Ensuite, pour chaque heure chômée indemnisable, l'employeur bénéficie d'une allocation d'un montant de :

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

Cette allocation est remboursée, sur sa demande, à l'employeur par l'Agence de services et de paiement (ASP). Cette demande comporte :

- Des informations relatives à l'identité de l'employeur ;
- La liste nominative des salariés concernés ainsi que le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;
- Les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié.

Un simulateur permettant aux entreprises d'évaluer les montants estimatifs d'indemnisation est disponible à l'adresse suivante : <http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>

## **IV - Incidence de l'activité partielle sur les droits des salariés**

### **Congés payés :**

La totalité des heures chômées est **prise en compte** pour le calcul des droits à congés payés. Ainsi, les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des droits à congés payés.

### **Epargne salariale :**

Lorsque la répartition de l'intéressement et de la participation est proportionnelle au salaire, désormais il est tenu compte des salaires que les salariés auraient perçus s'ils n'avaient pas été placés en activité partielle.

De même, en cas de répartition proportionnelle à la durée de présence du salarié, les périodes d'activité partielle doivent être prises en compte.

**En résumé :**

<b>Cas de recours à l'activité partielle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sinistre ou conjoncture économique</li> <li>- Difficultés d'approvisionnement en énergie et en matières premières</li> <li>- Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise</li> <li>- Intempéries à caractère exceptionnel</li> <li>- Toute autre circonstance exceptionnelle</li> </ul>
<b>Demande d'autorisation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consultation des institutions représentatives du personnel ;</li> <li>- Demande d'autorisation préalable d'activité partielle auprès de la Direccte <sup>(1)</sup></li> </ul>
<b>Indemnités versées au salarié par l'employeur</b>	<p><b>70 % de la rémunération horaire brute</b>, portée à 100 % de la rémunération nette en cas de suivi d'actions de formation</p> <p>Le cas échéant, une allocation complémentaire au titre de la rémunération mensuelle minimum. Si après le versement de l'indemnité d'activité partielle, la rémunération du salarié est inférieure au SMIC net, l'employeur est tenu de verser au salarié une allocation complémentaire qui est égale à la différence entre le SMIC net et la somme initialement perçue par le salarié. La RMM est proratisée pour les salariés à temps partiel.</p>
<b>Allocation d'activité partielle remboursée à l'employeur</b>	<p>Demande de remboursement à l'Agence de services et de paiement (ASP). Puis, versement mensuel d'un montant de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>7,74 €</b> par heure pour les entreprises dont l'effectif est de 1 à 250 salariés</li> <li>- <b>7,23 €</b> par heure pour les autres entreprises</li> </ul>
<b>Contingent annuel</b>	<b>1 000 heures</b> par an et par salarié <sup>(2)</sup>

(1) *En cas de fermeture temporaire ayant pour origine un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour adresser la demande.*

(2) *Au sein de ce contingent, il existe un sous-contingent en cas de fermeture temporaire ou de réduction d'activité liée à des travaux de modernisation des installations et des bâtiments de 100 heures.*

**Rappel :**

- Fiche n° 1 : les accords de maintien dans l'emploi
- Fiche n° 2 : la réforme de l'assurance chômage
- Fiche n° 3 : la mobilité interne ou externe
- Fiche n° 4 : Les nouvelles règles du contentieux prud'homal