

Le 30 mars 2020

N° 43/2020

**Evolutions procedurales du dispositif  
exceptionnel d'activité partielle**

Vous trouverez ci-joint :

- Le document du Ministère du travail apportant des précisions sur les évolutions procédurales du dispositif exceptionnel d'activité partielle ;
  - Les fiches 2 à 4 et 6 à 7 annexées à la circulaire du 12 juillet 2013 sur l'activité partielle que le Ministère du travail considère comme étant encore applicables : à notre avis, elles n'ont pas pu prendre en compte le nouveau contexte lié au COVID-19. Toutefois, la fiche 6 donne des éléments encore valables sur les modalités générales de calcul de l'indemnité légale d'activité partielle.
-

# **Dispositif exceptionnel d'activité partielle**

Précisions sur les évolutions procédurales  
et questions-réponses

**Coronavirus - COVID-19**

*Mis à jour le 29 mars 2020*

# SOMMAIRE

INTRODUCTION : UNE RÉFORME NÉCESSAIRE DU DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE FACE À UNE CRISE D'AMPLEUR	4
I. L'ACTIVITÉ PARTIELLE : CE QUI NE CHANGE PAS	4
Les modalités de calcul de l'indemnité versée par l'employeur au salarié ne sont pas modifiées.	5
II. L'ACTIVITÉ PARTIELLE : LES ÉVOLUTIONS DU DISPOSITIF A LA SUITE DU DÉCRET DU 25 MARS 2020	6
A / Évolutions procédurales	6
1) Réduction du délai d'acceptation implicite de la demande d'activité partielle, de quinze à deux jours jusqu'au 31 décembre 2020 (R.5122-4).	6
2) L'assouplissement de la procédure de l'avis préalable du comité social et économique lors du dépôt d'une demande préalable d'autorisation d'activité partielle (R. 5122-2).	6
3) L'assouplissement de la procédure de dépôt de demande préalable de l'activité partielle pour un motif « circonstance exceptionnelle » (R. 5122-3).	6
4) L'allongement de la durée de validité maximale de l'autorisation d'activité partielle de six à douze mois (R. 5122-9).	6
5) Contingentement pour le motif « travaux » (R. 2122-7).	7
B / Extension de la portée du dispositif	7
6) La modification de mode de calcul de l'allocation versée à l'employeur (R.5122-12 et D.5122-13) : le passage à un montant proportionnel au salaire	7
7) L'extension du bénéfice de l'activité partielle aux salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué par l'établissement (R. 5122-8 et R. 5122-19).	8
C / Dispositions diverses	8
8) Ajout d'une nouvelle catégorie de données à caractère personnel enregistrées (R. 5122-21).	8
9) Renforcer l'information du salarié (R. 3243-1 et R. 5122-17).	8
III. QUESTIONS-RÉPONSES	9
À quelle dates les dispositions du décret entrent-elle en vigueur ?	9
Quel est le montant de l'allocation d'activité partielle versé par l'agence des services et de paiement (ASP) à l'employeur ?	9
Quel est le montant de l'indemnité d'activité partielle qui sera versée au salarié par son employeur ?	9
L'avis du comité social et économique doit-il être joint à la demande d'autorisation d'activité partielle faite par l'employeur ?	11
Dans quel délai l'employeur peut-il déposer sa demande d'autorisation d'activité partielle ?	11

Quelle est la durée maximum de période d'autorisation d'activité partielle ? _____	11
Quel est le délai de naissance de la décision implicite d'acceptation de la demande d'autorisation d'activité partielle ? _____	12
Les salariés au forfait sont-ils éligibles à l'activité partielle ? _____	12
L'employeur peut-il bénéficier d'aides pour financer la formation de ses salariés pendant la période où ils ne sont pas en activité ? _____	12
Quelles sont les sanctions en cas de fraude à l'activité partielle ? _____	12

## INTRODUCTION : LA MISE EN PLACE DU SYSTEME LE PLUS PROTECTEUR D'EUROPE POUR L'EMPLOI DES SALARIÉS ET LES COMPÉTENCES DES ENTREPRISES

L'activité partielle est un outil au service de la politique publique de prévention des licenciements économiques qui permet à l'employeur en difficulté de faire prendre en charge tout ou partie du coût de la rémunération de ses salariés. Elle est encadrée par les articles L. 5122-1 et suivants et R. 5122-1 et suivants du code du travail. Ce dispositif a montré toute son efficacité pour soutenir l'emploi en période de baisse d'activité.

Face à l'ampleur de la crise sanitaire liée au Covid-19, le Gouvernement a transformé l'ancien système d'activité partielle pour doter la France du système le plus protecteur d'Europe : alors qu'elle était auparavant forfaitaire et plafonnée à 7,74 euros, l'allocation versée par l'Etat à l'entreprise est désormais proportionnelle aux revenus des salariés placés en activité partielle, dans la limite d'un plafond de 4,5 SMIC. Cette modification du mode de calcul de l'allocation d'activité partielle doit permettre de faire face à la baisse d'activité engendrée par la crise sanitaire et ses conséquences en diminuant le reste à charge pour l'entreprise et ainsi permettre aux entreprises d'éviter les licenciements, de conserver leurs compétences et aux salariés de conserver leur emploi

Le [décret n°2020-325 du 25 mars 2020](#) met en œuvre cette réforme. Le présent document détaille les évolutions procédurales du dispositif d'activité partielle ainsi que les nouvelles modalités de calcul de l'allocation d'activité partielle issues du décret du 25 mars 2020.

À noter :

*Ce document sera actualisé à la suite de la publication du décret d'application de [l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020](#) portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.*

*Les dispositions de [la circulaire du 12 juillet 2013 n°2013-12](#) demeurent applicables, à l'exception de la fiche 1 sur la présentation de l'activité partielle, de la fiche 5 sur l'allocation d'activité partielle et de la fiche 8 sur la procédure d'instruction des demandes d'autorisation préalable.*

### I. L'ACTIVITÉ PARTIELLE : CE QUI NE CHANGE PAS

L'activité partielle permet à l'employeur d'aller en-deçà des obligations légales et conventionnelles en matière de durée du temps de travail et ainsi de se décharger en partie de son obligation de donner du travail à ses salariés ainsi que des moyens de le réaliser.

Pendant les périodes d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu.

**Les motifs de recours à l'activité partielle demeurent inchangés.**

Le dispositif d'activité partielle permet de prendre en charge les situations dans lesquelles les entreprises connaissent une baisse d'activité pour l'un des motifs suivants (article R.5122-1 du code du travail) :

- conjoncture économique ;
- difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ;
- transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

La baisse temporaire d'activité peut prendre deux formes différentes :

- une réduction du temps de travail en-dessous de la durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail de l'établissement ;
- une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement, pendant laquelle les salariés sont en inactivité totale quelle que soit la durée de la fermeture, dans la limite cependant du contingent annuel d'heures indemnifiables.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement afin de pouvoir autoriser la mise en place d'un système de « roulement » par unité de production, atelier, services, etc.

Pendant la période d'activité partielle :

- L'employeur reçoit de l'Agence de services et de paiement (ASP) une allocation équivalente à une part de la rémunération horaire du salarié placé en activité partielle;
- Le salarié reçoit de son employeur une indemnité d'activité partielle, en lieu et place de son salaire pour la période durant laquelle il est placé en activité partielle.

**Les modalités de calcul de l'indemnité versée par l'employeur au salarié ne sont pas modifiées.**

L'employeur verse au salarié une indemnité équivalente à 70% de sa rémunération horaire brute. En tout état de cause, elle ne peut être inférieure à 8,03 euros, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Cela correspond à en moyenne environ 84% du salaire net du salarié.

Ce montant est multiplié par le nombre d'heures chômées dans la limite de 35 heures par semaine, sauf si le contrat de travail prévoit un volume inférieur. Le décret d'application de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle à venir précisera les modalités selon lesquelles les salariés des secteurs en régime d'équivalence sont indemnisés.

Les indemnités d'activité partielle sont exonérées de cotisations sociales, mais restent soumises à la CSG au taux de 6,2% et à la CRDS au taux de 0,5%.

L'employeur peut décider unilatéralement d'indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut ou si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit.

L'assiette de l'indemnité est la rémunération horaire brute du salarié (assiette congés payés).

## II. L'ACTIVITÉ PARTIELLE : LES ÉVOLUTIONS DU DISPOSITIF A LA SUITE DU DÉCRET DU 26 MARS 2020

### A / Évolutions procédurales

1) **Réduction du délai d'acceptation implicite de la demande d'activité partielle, de quinze à deux jours jusqu'au 31 décembre 2020 (R.5122-4).**

Jusqu'au 31 décembre 2020, et afin de permettre aux entreprises d'avoir rapidement une réponse, **l'absence de décision d'autorisation du recours à l'activité partielle dans un délai de deux jours vaut acceptation implicite de la demande.**

2) **L'assouplissement de la procédure de l'avis préalable du comité social et économique lors du dépôt d'une demande préalable d'autorisation d'activité partielle (R. 5122-2).**

Lorsqu'un employeur souhaite bénéficier du dispositif de l'activité partielle, il doit, habituellement, déposer une demande préalable d'autorisation qui doit être accompagnée de l'avis préalable du comité social et économique, si l'entreprise en est dotée.

Cependant, lorsqu'il sollicite le bénéfice de l'activité partielle au motif « d'un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel » ou de « toute autre circonstance de caractère exceptionnel », les conditions matérielles de ces événements peuvent empêcher la réunion rapide de ce comité alors même que l'aide publique est immédiatement attendue.

**Pour faire face à la crise et l'urgence, le Gouvernement a décidé que, désormais, lorsque l'employeur dépose une demande préalable d'autorisation pour ces deux motifs (3° et 5° de l'article R. 5122-1 du code du travail), il peut recueillir cet avis postérieurement à la demande et dispose d'un délai d'au plus deux mois à compter du dépôt de la demande pour communiquer cet avis à l'unité départementale.**

3) **L'assouplissement de la procédure de dépôt de demande préalable de l'activité partielle pour un motif « circonstance exceptionnelle » (R. 5122-3).**

En temps normal, l'autorisation de recours à l'activité partielle doit être, sauf en cas de sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel, antérieure à sa mise en œuvre dans l'entreprise.

**Ceci étant, pour répondre à la crise et à l'urgence, le Gouvernement a décidé de donner jusqu'à trente jours aux entreprises, après la mise en place de l'activité partielle, pour déposer leur demande. L'acceptation de la demande permet donc une indemnisation rétroactive de l'entreprise, dans la limite de trente jours.**

**Pour bénéficier de cette couverture rétroactive, l'entreprise doit présenter sa demande sous le motif de « circonstances exceptionnelles ».**

4) **L'allongement de la durée de validité maximale de l'autorisation d'activité partielle de six à douze mois (R. 5122-9).**

Précédemment, la durée maximale de l'autorisation d'activité partielle était de six mois, durant laquelle les salariés devaient effectivement réaliser leurs heures chômées.

**Dans un souci d'efficacité et considérant que ce délai ne constitue qu'un maximum que l'unité départementale peut individualiser selon la situation de l'entreprise, le Gouvernement a décidé d'allonger ce délai à 12 mois.**

L'arrêté de contingent annuel d'heures indemnisables fixé à ce jour à 1000 heures sera prochainement adapté en conséquence pour un passage à 1607 heures.

#### **5) Contingentement pour le motif « travaux » (R. 2122-7).**

Le volume horaire d'activité partielle pour le sous-motif « modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise » est limité par arrêté ministériel (100h maximum par salarié et par an). Cette limitation est motivée par la nature de ce motif de recours à l'activité partielle, qui traduit moins une difficulté de l'entreprise qu'une volonté d'amélioration des installations de l'entreprise.

La nouvelle disposition du décret a pour objectif de continger à 100 heures par salarié le recours à l'activité partielle dans le cadre de travaux, tels que visés au 4° de l'article R. 5122-1 « la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ».

Aussi, le présent décret soumet à la même règle les sous-motifs « transformation » et « restructuration » de l'entreprise, considérant que leur logique est équivalente. De plus, cela simplifie le travail des unités départementales qui devaient auparavant qualifier des situations très similaires d'apparence, mais qui avait de lourdes conséquences pour l'employeur en raison de la différence des volumes horaires maximaux mobilisables.

### **B / Extension de la portée du dispositif**

#### **6) La modification de mode de calcul de l'allocation versée à l'employeur (R.5122-12 et D.5122-13) : le passage à un montant proportionnel au salaire**

**Les règles sont modifiées. L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur cofinancée par l'État et l'Unédic, n'est plus forfaitaire mais proportionnelle à la rémunération des salariés placés en activité partielle.**

**L'allocation couvre désormais 70% de la rémunération antérieure brute du salarié, dans la limite d'une rémunération de 4,5 SMIC, avec un minimum de 8,03€ par heure, quel que soit l'effectif de l'entreprise.**

Ce plancher de 8,03€ ne s'applique pas aux apprentis et aux salariés en contrat de professionnalisation.

En deçà de ce plafond de 4,5 SMIC, l'employeur n'a pas de reste à charge ; au-delà de ce plafond ou en cas de majoration du taux de 70%, l'employeur supporte la charge financière du différentiel.

Les heures chômées ouvrant droit à une indemnisation sont les heures chômées dans la limite de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée précisée au contrat sur la période considérée. Pour rappel, le décret d'application de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle à venir précisera les modalités selon lesquelles les salariés des secteurs en régime d'équivalence sont indemnisés.

L'assiette de l'allocation est la rémunération horaire brute du salarié (assiette congés payés).

Le plafond de l'allocation horaire est fixé à 70 % de 4,5 Smic horaire brut, c'est-à-dire 31,98€.

**7) L'extension du bénéfice de l'activité partielle aux salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué par l'établissement (R. 5122-8 et R. 5122-19).**

En raison de leur faculté d'adaptation de leur temps de travail sur l'ensemble de l'année, les salariés au forfait annuel heure/jour étaient exclus du dispositif sauf en cas de fermeture totale de leur établissement.

Désormais, les salariés au forfait annuel heure/jour peuvent bénéficier de l'activité partielle en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement, à due proportion de la réduction de l'horaire. Un décret précisera dans les prochains jours les modalités selon lesquelles l'allocation versée à l'employeur est calculée dans ce cas.

## **C / Dispositions diverses**

**8) Ajout d'une nouvelle catégorie de données à caractère personnel enregistrées (R. 5122-21).**

Afin de faciliter le travail d'étude statistique et le contrôle des Unités départementales des DIRECCTE, les informations inscrites dans le bulletin de paie, notamment celles relatives à l'activité partielle, sont désormais accessibles au ministère du Travail, dans le respect du régime de protection des données à caractère personnel.

**9) Renforcer l'information du salarié (R. 3243-1 et R. 5122-17).**

Désormais, le bulletin de paie du salarié placé en activité partielle devra porter les mentions suivantes :

- ✓ Le nombre d'heures chômées indemnisées au titre de l'activité partielle ;
- ✓ Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité ;
- ✓ Le montant de l'indemnité correspondante versée au salarié.

Ces trois données doivent permettre au salarié d'être mieux informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle le concernant et faciliter le contrôle et l'instruction des demandes d'indemnisation mené par les unités départementales.

**Attention : les employeurs ont douze mois à compter de la publication de ce décret pour respecter cette obligation. Pendant ce laps de temps, ils peuvent continuer de fournir au salarié le document prévu par l'article R. 5122-17 du code du travail dans sa rédaction antérieure au décret du 26 mars 2020.**

Dans l'hypothèse où l'indemnité est versée directement au salarié par l'agence des services et de paiement (article R. 5122-16 pour les entreprises en procédure de sauvegarde ou redressement ou de liquidations judiciaires ou de difficultés de l'employeur), celle-ci lui remet directement un document reprenant ces informations.

### III. QUESTIONS-RÉPONSES

**À quelle dates les dispositions du décret entrent-elle en vigueur ?**

**Afin de protéger le maximum d'entreprises et de salariés, le Gouvernement a décidé que les nouvelles règles d'activité partielle couvriront toutes les demandes des entreprises effectuées depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020.**

Les nouvelles dispositions s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées à l'Agence de services et de paiement en application de l'article R. 5122-5 du code du travail à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret, au titre du placement en position d'activité partielle des salariés depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020. L'allocation sera donc versée selon les nouvelles règles pour tous les salariés placés en activité partielle depuis cette date.

**Une entreprise multi-établissements pourra-t-elle faire ses demandes en une seule fois ?**

Oui : l'application informatique permettant le dépôt des demandes sera paramétrée dans le courant du mois d'avril 2020 pour permettre le téléchargement de l'ensemble des données requises en une seule fois par un utilisateur. Pour encore quelques jours, les données devront être importées établissement par établissement. A noter qu'un même utilisateur peut d'ores et déjà télécharger les données pour plusieurs établissements, dans la limite de 200 SIRET par compte et 1000 lignes par fichiers.

**Quel est le montant de l'allocation d'activité partielle versé par l'agence des services et de paiement (ASP) à l'employeur ?**

Pour une valeur de la rémunération horaire brute du salarié inférieure ou égale à 45,67 euros (4,5 SMIC), l'Etat et l'Unédic versent à l'employeur une allocation équivalente à 70% de ce montant. En tout état de cause, cette allocation horaire ne peut être inférieure à 8,03 euros, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Ce montant est multiplié par le nombre d'heures chômées dans la limite de 35 heures par semaine, sauf si le contrat de travail prévoit un volume inférieur.

**Quel est le montant de l'indemnité d'activité partielle qui sera versée au salarié par son employeur ?**

Les règles demeurent inchangées. Les salariés placés en position d'activité partielle percevront une indemnité garantissant un revenu de remplacement à hauteur de 70% minimum de leur rémunération antérieure brute. L'employeur peut toutefois décider de majorer le taux d'indemnisation. Les heures travaillées doivent être rémunérées normalement par l'employeur et n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation d'activité partielle.

Les indemnités d'activité partielle sont exonérées de cotisations sociales, mais restent soumises à la CSG (6,2%) et la CRDS (0,5%).

### **Exemple 1 :**

Un salarié gagne 10,15 euros bruts de l'heure (1 SMIC brut) pour un contrat de 42 heures hebdomadaires. L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant **trois** semaines.

70% de 10,15 est égal à 7,1 euros, ce qui constituerait le montant de l'allocation d'activité partielle. Cependant, ce montant est inférieur au plancher de 8,03 euros. Le décret prévoyant que le plancher de l'allocation est fixé à 8,03 euros, le montant horaire de l'allocation versée à l'employeur sera de **8,03 euros**.

L'activité partielle prend en compte le volume horaire non travaillé dans la limite de **35h** par semaine. 7 heures par semaine (42-35=7) seront donc non comptabilisées pour le calcul de l'allocation si le salarié chôme complètement.

L'employeur recevra de l'Etat / Unedic une allocation de :

$$8,03 \times 35 \times 3 = 843,15 \text{ euros.}$$

L'employeur devra verser au salarié une indemnité équivalente. Il n'aura aucun reste à charge.

### **Exemple 2 :**

Un salarié gagne 30,45 euros bruts de l'heure (3 SMIC brut) pour un contrat de **20 heures** hebdomadaire. L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant une semaine.

70% de 30,45 est égal à **21,31 euros**.

L'activité partielle prend en compte le volume horaire non travaillé dans la limite de 35h par semaine ou du volume horaire contractuel. 20 heures seront donc comptabilisées pour le calcul de l'allocation.

L'employeur recevra de l'Etat / Unedic une allocation de :

$$21,31 \times 20 = 426,2 \text{ euros.}$$

L'employeur devra verser au salarié une indemnité équivalente. Il n'aura aucun reste à charge.

### **Exemple 3 :**

Un salarié gagne 50,75 euros bruts de l'heure (5 SMIC brut) pour un contrat de **35 heures** hebdomadaire. L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant **deux semaines**.

70% de 50,75 est égal à 35,52 euros.

Le résultat est supérieur à **31,98 euros** (représentant 70% de 4,5 smic horaire brut).

L'activité partielle prend en compte le volume horaire non travaillé dans la limite de **35h** par semaine ou du volume horaire contractuel. 70 heures seront donc comptabilisées pour le calcul de l'allocation.

L'employeur recevra de l'Etat / Unedic une allocation de :

**31,98 x 35 x 2 = 2238,6 euros.**

L'employeur devra verser au salarié une indemnité de :

**35,52 x 35 x 2 = 2 486,4 euros.**

Il restera à la charge de l'employeur :  $2486,4 - 2238,6 = 247,8$  euros.

### **L'avis du comité social et économique doit-il être joint à la demande d'autorisation d'activité partielle faite par l'employeur ?**

L'avis du comité social et économique (CSE) doit, habituellement, être communiqué avec la demande d'autorisation préalable d'activité partielle, si l'entreprise en est dotée.

Ceci étant, étant donné la situation exceptionnelle dans laquelle notre pays se trouve, le Gouvernement a décidé que pour les motifs « sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel » et « autre circonstance de caractère exceptionnel », lorsque le CSE n'a pas pu être réuni, **cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande**, et l'employeur adresse l'avis du CSE dans un délai d'au plus deux mois à compter de la demande d'autorisation préalable.

### **Dans quel délai l'employeur peut-il déposer sa demande d'autorisation d'activité partielle ?**

Si, habituellement, la demande d'autorisation d'activité partielle est en principe préalable au placement des salariés en activité partielle, le Gouvernement a décidé, au regard de la situation exceptionnelle que traverse notre pays, que les entreprises pouvaient bénéficier d'une prise en charge rétroactive de trente jours : en cas de recours à l'activité partielle pour les motifs de circonstances exceptionnelles ou en cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries, le délai pour déposer la demande d'autorisation d'activité partielle est donc de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle.

### **Quelle est la durée maximum de période d'autorisation d'activité partielle ?**

Les règles ont été modifiées.

Dorénavant, l'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois (contre 6 mois actuellement au maximum).

Les heures chômées ouvrant droit au versement de l'allocation d'activités sont déterminées dans la limite des contingents fixés par arrêté.

Un arrêté sera pris prochainement pour augmenter le contingent. A ce jour, il est fixé à 1000 heures par an et par salarié, ce qui correspond à environ 6,5 mois pour un salarié à temps complet sur la base de la durée légale du temps de travail.

## **Quel est le délai de naissance de la décision implicite d'acceptation de la demande d'autorisation d'activité partielle ?**

**Jusqu'au 31 décembre 2020, l'absence de décision dans un délai de deux jours suite au dépôt de la demande d'autorisation préalable dans le cas vaut acceptation implicite de ladite demande.**

## **Les salariés au forfait sont-ils éligibles à l'activité partielle ?**

Les salariés au forfait en heures ou en jours sont éligibles à l'activité partielle en cas de fermeture de l'établissement mais également désormais en cas de réduction de l'horaire collectif habituellement pratiquée dans l'établissement à due proportion de cette réduction.

## **L'employeur peut-il bénéficier d'aides pour financer la formation de ses salariés pendant la période où ils ne sont pas en activité ?**

En cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, les entreprises peuvent demander à bénéficier du FNE-Formation en plus de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences des salariés.

Formalisée par une convention conclue entre l'Etat (la DIRECCTE) et l'entreprise (ou l'OPCO), le FNE-Formation a pour objet la mise en œuvre d'actions de formation, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et technologiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois.

Les actions éligibles sont les actions de formation, les bilans de compétences, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. Les actions de formation par apprentissage étant financées par les opérateurs de compétences dans le cadre des niveaux de prise en charge « coût contrat », elles ne sont pas concernées. S'agissant du compte personnel de formation (CPF) il peut être mobilisé dans le cadre du parcours autonome d'achat direct avec financement de la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

Les actions de formation éligibles peuvent se dérouler à distance.

## **Quelles sont les sanctions en cas de fraude à l'activité partielle ?**

L'activité partielle est par nature un dispositif prévisionnel pour lequel un employeur demande un nombre d'heures maximum sur une période donnée et un nombre de salariés potentiellement couverts.

La fraude à l'activité partielle se constate sur les demandes d'indemnisation formulées par les employeurs. En effet, le dispositif prend en charge les heures non travaillées par les salariés, c'est-à-dire celles au cours desquelles ils n'ont pas fourni de travail et n'étaient pas à disposition de leur employeur.

**Exemple 1 :** pour les salariés en télétravail, l'employeur ne peut pas demander à bénéficier d'une indemnisation.

**Exemple 2 :** si des salariés sont présents sur le lieu de travail mais qu'en l'absence de clients, ils sont redéployés à d'autres tâches, l'employeur ne pourra pas demander à bénéficier de l'allocation d'activité partielle car ils étaient à disposition de leur employeur.

**Exemple 3 :** les salariés ont posé des congés payés. Ces jours ne peuvent pas être pris en charge par l'activité partielle donc l'employeur devra les rémunérer normalement.

Si l'employeur venait à demander une indemnisation pour des heures pendant lesquelles les salariés travaillaient ou étaient en congés payés/JRTT, cela est passible de sanctions prévues en cas travail illégal :

- reversement des aides perçues au titre des heures indûment perçues par l'employeur ;
- interdiction de bénéficier pendant 5 ans d'aides publiques ;
- sanctions pénales.

### **Quelles sont les prochaines évolutions législatives et réglementaires attendues ?**

Au-delà du décret du 25 mars 2020 qui réforme le mode de calcul de l'activité partielle, l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 est venue faciliter et renforcer le recours à l'activité partielle.

Cette ordonnance :

- adapte l'indemnisation des salariés placés en position d'activité partielle dans les secteurs soumis aux régimes d'équivalence (notamment les chauffeurs routiers). Elle prévoit ainsi l'indemnisation des heures d'équivalence en ces circonstances exceptionnelles, compte tenu de l'impact très significatif de la situation sanitaire et de ces conséquences liées sur l'activité de ces secteurs.
- ouvre le bénéfice de l'activité partielle aux entreprises publiques qui s'assurent elles-mêmes contre le risque de chômage. Les sommes mises à la charge de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage dans ce cadre seront remboursées par les entreprises concernées dans des conditions définies par décret.
- permet aux salariés à temps partiel placés en position d'activité partielle de bénéficier de la rémunération mensuelle minimale prévue par les articles L. 3232-1 et suivants du code du travail qui ne s'appliquait jusqu'à présent qu'aux salariés à temps plein.
- permet aux apprentis et aux salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation de bénéficier d'une indemnité d'activité partielle égale à leur rémunération antérieure.
- prévoit que les conditions d'indemnisation des salariés en formation pendant la période d'activité partielle sont alignées sur les conditions d'indemnisation de droit commun des salariés en activité partielle.
- prévoit que l'activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.
- permet aux salariés employés à domicile par des particuliers employeurs et aux assistants maternels de pouvoir bénéficier à titre temporaire et exceptionnel d'un dispositif d'activité partielle ad hoc géré par le CESU. En outre, afin de faciliter la mise en œuvre de ce dispositif par les employeurs, elle simplifie pour ces salariés notamment les modalités de calcul de la contribution sociale généralisée, de manière exceptionnelle et temporaire, qui aujourd'hui dépendent du revenu fiscal de référence des intéressés et du niveau de leurs indemnités par rapport au salaire minimum de croissance.
- précise les conditions d'application du dispositif d'activité partielle aux salariés non soumis aux dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail (VRP, pigistes, etc.), ainsi qu'à ceux dont la durée du travail n'est pas décomptée en heures.

- ouvre le bénéfice du dispositif de l'activité partielle aux entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France et qui emploient au moins un salarié effectuant son activité sur le territoire national. L'affiliation de ces entreprises au régime français ou à celui de leur pays d'établissement pouvant être défini dans des conventions bilatérales, le bénéfice de ce dispositif est donc réservé aux seules entreprises relevant du régime français de sécurité sociale et de l'assurance-chômage.
- ouvre le bénéfice de l'activité partielle aux salariés des régions dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un service public à caractère industriel et commercial de remontées mécaniques ou de pistes de ski, qui leur avait été rendu possible à titre expérimental pour une durée de trois ans, par l'article 45 de la loi n° 2016-1888 du 28 décembre 2016 de modernisation, de développement et de protection des territoires de montagne.
- procède, pour l'ensemble des autres salariés, à des simplifications des modalités de calcul de la contribution sociale généralisée similaires à celles prévues pour les salariés employés à domicile par des particuliers employeurs et aux assistants maternels.

Un décret d'application viendra très prochainement déterminer les modalités d'application de ces mesures.

	<b>Dispositif antérieur</b>	<b>Dispositif applicable à compter de la date d'entrée en vigueur du Décret</b>	<b>Mesures transitoires et échéance</b>
<b>Demande d'autorisation préalable</b>	Toutes les demandes d'activité partielle sont faites en amont du placement des salariés en activité partielle, sauf en cas de sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel (délai de 30 jours)	Le délai de 30 jours après le placement des salariés en activité partielle est étendu au motif « autre circonstance de caractère exceptionnel »	Application immédiate
<b>Avis du CSE</b>	Le comité social et économique doit être consulté en amont du placement en activité partielle des salariés	La demande est accompagnée de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique, si l'entreprise en est dotée. Par dérogation, en cas de sinistre ou d'intempérie de caractère exceptionnel ou d'autres circonstances de caractère exceptionnel, cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande, et transmis dans un délai d'au plus deux mois à compter de cette demande	Application immédiate
<b>Durée maximale de la période de demande d'autorisation préalable</b>	Les demandes sont faites pour 6 mois	Les demandes peuvent être faites pour 12 mois	Application immédiate
<b>Naissance de la décision implicite d'acceptation</b>	La décision implicite d'acceptation naît dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande	La décision implicite d'acceptation naît dans un délai de 48 heures	Application immédiate mais uniquement jusqu'au 31 décembre 2020
<b>Montant de l'allocation versée par l'Etat et l'Unédic à l'employeur</b>	<u>Entreprise de moins de 250 salariés :</u> 7.74 euros/heure non travaillée/salarié <u>Entreprise de plus de 250 salariés :</u> 7.23 euros/heure non travaillée/salarié	<u>Montant minimal versé pour les salariés rémunérés au SMIC :</u> 8.03 euros / heure non travaillée / salarié <u>Plafond :</u> 70% de la rémunération brute antérieure dans la limite de 4.5 SMIC / heure non travaillée / salarié	Application pour toutes les demandes d'indemnisation au titre des heures chômées depuis le 1 <sup>er</sup> mars
<b>Montant de l'indemnité versée à l'employeur au salarié</b>	70% de la rémunération antérieure brute servant d'assiette de calcul des congés payés	70% de la rémunération antérieure brute servant d'assiette de calcul des congés payés	Inchangée
<b>Eligibilité des salariés au forfait heures ou jours à l'année</b>	En cas de fermeture de tout ou partie de l'établissement	En cas de fermeture de tout ou partie de l'établissement ou en cas de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement, à due proportion de la réduction d'horaire	Application immédiate



Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI  
ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

SOUS-DIRECTION DES MUTATIONS DE L'EMPLOI  
ET DU DEVELOPPEMENT DE L'ACTIVITE

7 SQUARE MAX HYMANS  
75741 PARIS CEDEX 15

**Mission du Fonds National de l'Emploi**

Affaire suivie par : Hervé Perez  
Mél : [herve.perez@emploi.gouv.fr](mailto:herve.perez@emploi.gouv.fr)

Téléphone : 01 44 38 29 30  
Télécopie : 01 44 38 28 07  
[www.emploi.gouv.fr](http://www.emploi.gouv.fr)

Paris, le 12 juillet 2013

La Déléguée générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

à

Mesdames et Messieurs les Préfets de  
région

Mesdames et Messieurs les Directeurs  
régionaux des Entreprises, de la  
concurrence, de la consommation, du  
travail et de l'emploi (DIRECCTE)

Madame et Messieurs les Directeurs  
des entreprises, de la concurrence, de  
la consommation, du travail et de  
l'emploi (DIECCTE) des  
départements et collectivités d'outre-  
mer

Mesdames et Messieurs les Préfets de  
département

Mesdames et Messieurs les Directeurs  
des unités territoriales des Direcctes

Mesdames et Messieurs les  
commissaires au redressement  
productif

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

NOR : ETS1317839C

**Textes de référence :**

- article 16 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (articles L.5122-1 à L.5122-5 du code du travail)
- décret n° 2013-551 du 26 juin 2013 (articles R.5122-1 et suivants du code du travail)

*La circulaire DGEFP n° 2012/22 du 21 novembre 2012 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle est abrogée.*

La loi 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi parachève les réformes de l'activité partielle engagées ces dernières années pour inciter les entreprises rencontrant des difficultés temporaires à recourir davantage à l'activité partielle.

Elle opère une refonte profonde de l'activité partielle afin de rendre le dispositif plus simple, plus attractif pour les entreprises, en particulier les TPE et les PME, et plus favorable pour les salariés.

**Un dispositif plus simple :** la nouvelle réforme procède à une simplification d'ampleur en fusionnant les dispositifs antérieurs en un unique dispositif d'activité partielle, d'accès facilité, et dont les conditions de mise en œuvre sont adaptables en fonction de la situation des entreprises contraintes de réduire temporairement leur activité.

**Un dispositif plus attractif :** elle rend l'activité partielle plus attractive en augmentant nettement la contribution publique à l'indemnisation des heures chômées ainsi que le niveau d'indemnisation garanti aux salariés subissant une réduction de leur temps de travail en deçà de la durée légale ou conventionnelle.

**Un dispositif qui facilite le recours à la formation pendant les périodes de sous-activité :** la réforme vise, en autorisant à mettre en œuvre tous les types de formation professionnelle pendant ces périodes de baisse d'activité, à mettre à profit ces périodes de baisse d'activité pour améliorer les compétences des salariés au service de la sécurisation de l'emploi et de la compétitivité de l'entreprise.

Cette réforme s'applique aux demandes d'autorisation d'activité partielle déposées à compter du 1er juillet 2013.

## **I – Un dispositif unique, simplifié et sécurisé qui rend l'activité partielle plus attractive pour les employeurs comme pour les salariés**

### **1. Les motifs de mise en œuvre de l'activité partielle ne sont pas modifiés :**

Lorsque l'entreprise est contrainte de réduire temporairement son activité compte tenu notamment de la conjoncture économique, des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, d'un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel, elle peut demander le bénéfice de l'activité partielle sur une période suffisamment longue pour lui permettre de mettre parallèlement en place des actions qui visent à son redressement.

En ce qui concerne le dispositif dit de chômage partiel « congés payés » qui permettait la prise en charge par l'Etat de l'indemnisation des salariés récemment embauchés n'ayant pas accumulé suffisamment de droits à congés payés pour couvrir une période de fermeture annuelle de leur entreprise, il est supprimé. Si des entreprises continuaient à vous solliciter pour le bénéfice de ce dispositif, vous pouvez les inviter à adopter de solutions alternatives (prise de congés par anticipation par exemple). Dans près de 95% des cas, les entreprises réglaient jusqu'ici elles-mêmes ces situations sans réclamer de prise en charge par l'Etat.

### **2. Une prise en charge financière améliorée et favorisant la mise en œuvre de formations pour les salariés**

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 d'établissement quelle que soit la durée de cette fermeture (suppression du plafond des 6 semaines de fermeture consécutive).

Pour toute heure chômée, les entreprises bénéficieront d'une allocation d'un montant de 7,74 euros par heure pour les entreprises de 1 à 250 salariés et 7,23 euros par heure pour les entreprises de plus de 250 salariés, financé par l'Etat et les partenaires sociaux.

En contrepartie, les employeurs verseront à leurs salariés placés en activité partielle une indemnité représentant : 70% du salaire horaire brut (soit de l'ordre de 85% du salaire net compte tenu du régime social de l'indemnité) quand le salarié n'est pas en formation et 100% du salaire horaire net pour les heures chômées pendant lesquelles le salarié est en formation.

Au-delà de l'incitation à la formation (indemnité passée à 100% en cas d'action de formation mise en œuvre pendant les périodes d'activité partielle), la réforme supprime toutes les limitations qui pouvaient subsister portant sur la nature des formations mises en œuvre pendant les périodes d'activité partielle: tout type de formation pourra être mobilisé pendant les heures chômées, y compris celles relevant du plan de formation.

Enfin, les règles de calcul du nombre d'heures à indemniser sont simplifiées avec désormais une seule formule à appliquer pour l'ensemble des modes d'aménagement du temps de travail. Quel que soit le régime de temps de travail dont relèvent les salariés, le nombre d'heures indemnissables sera la différence entre :

- d'une part, la durée légale du travail 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.

### **3. Des engagements progressifs et modulables en fonction de la situation de l'entreprise et des salariés**

Afin d'encourager le recours à l'activité partielle, l'employeur sollicitant pour la première fois de l'activité partielle en bénéficiera dès lors qu'il justifie de l'un des motifs de recours énoncés précédemment et qu'il maintient l'emploi pendant les périodes de recours effectif à l'activité partielle.

L'activité partielle n'est cependant pas un simple dispositif assurantiel. Elle doit permettre aux entreprises dont les difficultés temporaires trouvent aussi leur source dans des faiblesses internes d'y apporter des réponses.

A cette fin, une entreprise ayant déjà bénéficié de l'activité partielle au cours des 3 dernières années écoulées devra souscrire des engagements spécifiques.

Le maintien dans l'emploi des salariés placés en activité partielle n'est pas le seul engagement envisageable. Les engagements spécifiques sont déterminés en fonction de la situation de l'entreprise et de ses salariés, afin notamment d'aider l'entreprise à rétablir sa situation et à préparer les conditions de son développement futur, et d'autre part dans l'objectif de préserver l'emploi en renforçant les compétences et l'employabilité des salariés. Ils peuvent recouvrir des formes variées.

Le décret n° 2013-551 du 26 juin 2013 relatif à l'activité partielle établit une liste non exhaustive des engagements qui peuvent être souscrits dans ce cadre :

- le maintien dans l'emploi des salariés placés en activité partielle pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation ;
- des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle ;
- des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- la mise en place d'actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise

Ces engagements sont déterminés dans le cadre d'un dialogue entre l'Etat et l'entreprise. Ils tiennent compte de la proposition faite par l'entreprise et, le cas échéant, du contenu d'un éventuel accord collectif dans l'entreprise sur le sujet et de l'avis du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) sur le recours à l'activité partielle. Ils tiennent également compte de la récurrence du recours à l'activité partielle, des engagements précédemment pris par l'entreprise lors d'une demande antérieure et de leur exécution.

#### **4. Une mise en œuvre rapide et sécurisée juridiquement pour les employeurs et les salariés**

Le recours à l'activité partielle intervient, sauf cas de sinistre ou d'intempérie de caractère exceptionnel, sur la base d'une demande d'autorisation préalable à laquelle l'administration répond dans un délai maximum de 15 jours, une absence de réponse dans ce délai ayant valeur d'autorisation implicite.

Cette autorisation permet ainsi de garantir à l'employeur qu'il peut placer à bon droit ses salariés en activité partielle.

Vous veillerez à prendre des décisions motivées dans ce délai et attacherez une attention particulière à la définition des engagements de l'entreprise en cas de demandes récurrentes d'activité partielle. La formalisation de l'autorisation est un levier très important de sécurisation des entreprises.

## **II – Maîtriser, faire connaître le nouveau dispositif d'activité partielle et assurer la fluidité de traitement des demandes**

### **1. Maîtriser dans les DIRECCTE cet outil rénové**

Pour vous appuyer dans le déploiement de ce nouveau dispositif d'activité partielle et vous donner les moyens de conseiller les entreprises, un ensemble de fiches techniques, précisant les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle vous sera adressé dans les prochains jours.

Pour assurer l'instruction de l'activité partielle, le système d'information AGLAE a été mis à jour et intègre les modifications nécessaires. Les formulaires de demande d'autorisation et de demande d'indemnisation ont également été adaptés et sont disponibles à l'adresse suivante (onglet « comment ») : <http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/activite-partielle>.

L'INTEFP assurera, par ailleurs, des cycles de formation sur l'activité partielle à destination des services des DIRECCTE.

Cette réforme, stabilisant le dispositif d'activité partielle, permettra de passer à un mode complètement dématérialisé de dépôt et de traitement des demandes de bénéfice de l'activité partielle, avec le déploiement d'un extranet dédié à l'activité partielle qui entrera en service au plus tard le 1er juillet 2014. A compter de cette date, la procédure d'indemnisation sera dématérialisée et prise en charge par l'ASP. Vous n'aurez plus à instruire les demandes d'indemnisation, mais uniquement les demandes d'autorisation.

Jusqu'à cette date, les circuits administratifs restent inchangés : vous restez chargés de l'instruction des demandes d'indemnisation et le transmission des bons à payer à l'ASP qui procède au versement de l'aide aux entreprises.

### **2. Faire connaître le nouveau dispositif aux entreprises et aux partenaires susceptibles de les appuyer**

Des actions de communication seront mises en œuvre au niveau national en direction des entreprises, avec les partenaires utiles (les organisations patronales nationales, l'ACOSS, l'ordre des experts comptables, ...) qui seront notamment destinataires d'un dépliant d'information sur l'activité partielle, sous format électronique et papier. Pour accompagner vos propres actions de communication, ce dépliant vous sera également communiqué, ainsi que des éléments de langage et de promotion du dispositif d'ici la fin du mois de juillet.

Le simulateur activité partielle (<http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>) sera mis à jour fin juillet et permettra aux entreprises d'estimer le montant de l'aide publique ainsi que leur reste à charge.

Je vous demande de mobiliser, en plus de vos services, tous les relais utiles (chambres consulaires, fédérations professionnelles, maisons de l'emploi, clubs RH...) pour informer les entreprises, notamment les PME et les TPE, de l'intérêt de recourir à cet outil et de les accompagner dans leurs démarches.

Dans l'objectif de « former plutôt que licencier », vous pourrez utilement renforcer vos partenariats avec les organismes paritaires collecteurs agréés afin de permettre la mobilisation effective des actions de formation pendant les périodes d'activité partielle, et tirer ainsi pleinement profit des moyens offerts par l'appel à projets spécifique mis en place par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels sur ce sujet.

\* \*

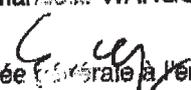
Notre priorité est de diversifier les entreprises ayant recours à l'activité partielle (à la fois en termes de taille des entreprises que de secteurs) en assurant la promotion du dispositif auprès de celles qui méconnaissent le dispositif en considérant qu'il n'est pas adapté à leur situation et qu'il est contraignant. Cela suppose :

- de déployer un plan de communication qui mette en avant les souplesses introduites par l'ANI du 11 janvier 2013 reprises par la loi du 14 juin (une seule allocation, niveau élevé de prise en charge, règles de calcul et de mise en œuvre simplifiées),
- de repérer et d'accompagner les entreprises qui auraient besoin de recourir à l'activité partielle : il ne s'agit pas uniquement d'identifier les entreprises en difficultés (en lien avec les cellules de veille, le commissaire au redressement productif...), mais également de les accompagner dans la mise en œuvre de l'activité partielle, notamment en incitant les entreprises connaissant mal le dispositif à faire des demandes sur des périodes plus longues,
- d'accueillir favorablement les premières demandes faites par les entreprises, dès lors que l'un des motifs de recours à l'activité partielle est respecté.
- s'agissant des entreprises qui formuleraient une nouvelle demande après avoir été indemnisé au titre de l'activité partielle au cours des 36 derniers mois, l'instruction de cette nouvelle demande doit se concentrer sur la définition des engagements pris par l'entreprise.

Je sais pouvoir compter sur votre implication dans la mise en œuvre de ces orientations. Cette réforme de l'activité partielle a vocation à s'inscrire dans la durée et votre mobilisation est une condition indispensable à sa réussite.

Mes services – mission du Fonds national de l'emploi – sont à votre disposition pour tout complément d'information.

Emmanuelle WARGON

  
Déléguée Générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

# DOCUMENTATION TECHNIQUE

(version de juillet 2015)

\*\*\*

## ACTIVITÉ PARTIELLE

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, comporte un ensemble de mesures visant à offrir un cadre individuel et collectif plus sécurisant pour les salariés et les entreprises. Elle ouvre de nouveaux droits individuels et collectifs pour les salariés. Elle vise à favoriser l'emploi stable et offre aux entreprises, dans le cadre d'un dialogue social renforcé, plus de possibilités d'anticiper les mutations économiques, et en particulier de s'adapter à d'éventuelles difficultés en privilégiant des actions qui évitent autant que possible que les ajustements se fassent au détriment de l'emploi.

Dans ce cadre, la loi opère une refonte profonde de l'activité partielle afin de simplifier un outil devenu difficilement lisible, du fait de l'empilement de réformes successives au cours de ces dernières années.

Elle procède ainsi à une simplification d'ampleur en fusionnant les différents dispositifs d'allocation en un dispositif unique d'allocation d'activité partielle dont l'accès est facilité et dont les conditions de mise en œuvre sont adaptables en fonction de la situation des entreprises contraintes de réduire temporairement leur activité.

Elle renforce l'attractivité de cet outil, véritable alternative au licenciement, en augmentant l'indemnisation des heures chômées pour les employeurs ainsi que le niveau d'indemnisation garanti aux salariés subissant une réduction de leur temps de travail en deçà de la durée légale ou conventionnelle.

Elle vise enfin, en autorisant à mettre en œuvre tous les types de formation professionnelle pendant ces périodes de sous-activité, à les mettre à profit pour améliorer les compétences des salariés afin de renforcer la compétitivité de l'entreprise et de sécuriser les emplois.

### Mesures transitoires entre l'ancien et le nouveau dispositif :

Les nouvelles dispositions, à commencer par les nouveaux taux, ne sont accessibles qu'aux demandes d'activité partielle déposées à compter du 1er juillet 2013.

Les autorisations de chômage partiel (allocation spécifique, l'activité partielle de longue durée, conventionnement classique), dont le terme est postérieur au 1er juillet 2013, courent jusqu'à leur terme avec les taux et les engagements souscrits.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent cependant accéder au dispositif d'activité partielle renouvelée et souscrire des engagements particuliers.

Il est rappelé que le contingent annuel d'heures autorisées par salarié s'apprécie annuellement. Les heures chômées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, mais avant l'entrée en vigueur de la réforme, sont comptabilisées dans ce contingent.

## **FICHE 2 : Conditions d'attribution de l'activité partielle**

### **2.1 Les motifs de recours à l'activité partielle demeurent inchangés**

Les motifs de recours à l'activité partielle, définis à l'article R.5122-1 du code du travail, permettent de couvrir toutes les situations pour lesquelles les entreprises connaissent des baisses d'activité :

- conjoncture économique,
- difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie,
- sinistre,
- intempéries de caractère exceptionnel :  
Ces intempéries de caractère exceptionnel sont reconnus dans le cadre d'un arrêté de catastrophe naturelle qui en précise la nature, la période ainsi que les zones touchées. Le bénéfice de l'activité partielle est alors ouvert aux établissements situés sur les communes dûment mentionnées dans l'arrêté qui en feraient la demande.  
Cependant, tous les épisodes climatiques (périodes de grand froid, épisodes neigeux très importants) ne donnent pas lieu à un arrêté de catastrophe naturelle tout en possédant un caractère exceptionnel. Il conviendra d'apprécier les difficultés rencontrées par les entreprises suite à ces intempéries pour décider si le recours à l'activité partielle, pour ce motif, est justifié.
- transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise,
- autre circonstance de caractère exceptionnel.

### **2.2 Le champ des entreprises concernées**

Les dispositions de l'accord national interprofessionnel de 1968 (et ses avenants) sur le chômage partiel ne s'appliquaient pas à toutes les branches professionnelles. Celles appartenant à une branche non couvertes par l'ANI de 1968 pouvaient ou non avoir conclu un accord de branche spécifique sur le sujet. Pour les branches non couvertes par un dispositif conventionnel spécifique, les salariés n'avaient droit qu'à l'allocation à la charge de l'Etat prévue au code du travail, et le cas échéant à l'allocation complémentaire due par l'employeur au titre de la rémunération mensuelle minimale.

La réforme engagée dans le cadre de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a intégré dans le code du travail des dispositions qui ne figuraient que dans les accords interprofessionnels ou de branche, et qui garantissent à tous les salariés un niveau de prise en charge plus protecteur au titre de l'activité partielle (taux d'indemnisation, prise en compte des heures chômées pour le calcul des droits à congés payés, répartition de la participation et de l'intéressement).

Si un accord de branche ou d'entreprise est plus favorable que les dispositions du code du travail, celui-ci s'applique.

Pour bénéficier de l'activité partielle, un établissement doit être soumis au code du travail – notamment à la législation sur la durée du temps de travail – et entretenir avec les salariés pour lesquels il sollicite le bénéfice de l'activité partielle des relations contractuelles soumises aux dispositions du code du travail.

### **2.3 Les catégories de salariés concernés par l'activité partielle**

Tout salarié possédant un contrat de travail de droit français est susceptible de bénéficier de l'activité partielle. Le salarié à temps partiel est également éligible à l'activité partielle.

Certaines situations et certaines catégories de salariés restent exclues du bénéfice de l'activité partielle ou sont éligibles à l'activité partielle sous certaines conditions :

- les établissements dont la réduction ou la suspension de l'activité est provoquée par un différend collectif de travail au sein de l'établissement dans lequel les 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 bénéfice de l'activité partielle peut être accordé sur décision du ministre chargé de l'emploi, si la fermeture se prolonge plus de trois jours.
- les salariés rémunérés selon un forfait annuel en jours ou en heures ou un régime assimilé :  
Ils sont éligibles à l'activité partielle dès la 1ère demie journée d'inactivité totale de leur établissement, de leur service, de leur équipe projet ou de leur unité de production.

Deux autres catégories de salariés ne peuvent prétendre à l'activité partielle compte tenu de leur contrat de travail :

- les salariés possédant un contrat de travail de droit français travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers,
- les voyageurs représentants placiers qui possèdent le statut « multicartes ».

### **2.4 Articulation entre recours à l'activité partielle, plan de sauvegarde de l'emploi et accord de maintien de l'emploi**

- **Activité partielle et plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)**

Dans le cadre de la préparation ou de la mise en œuvre d'une restructuration donnant lieu à mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, l'employeur peut solliciter le bénéfice de l'activité partielle, y compris lorsqu'il procède à des licenciements. La mise en œuvre et l'indemnisation de l'activité partielle ne pourront intervenir que pour des salariés gardant sur la période considérée un lien contractuel avec l'employeur et dont, par ailleurs, le contrat de travail n'est pas suspendu pour un autre motif (cf. incompatibilité entre activité partielle et adhésion au congé de reclassement).

- **Activité partielle et les entreprises en redressement judiciaire ou liquidation judiciaire**

Le recours à l'activité partielle est possible :

- dans le cas d'un redressement judiciaire, afin d'accompagner et de faciliter la relance de l'activité et, le cas échéant, la reprise de l'entreprise,
- dans le cas de liquidation judiciaire, si la reprise de l'entreprise est confirmée par le tribunal de commerce. Dans cette hypothèse seulement, la possibilité d'accorder de l'activité partielle est admise, à condition que l'emploi des salariés soit préservé.

- **Activité partielle et accord de maintien dans l'emploi**

La signature d'un accord de maintien dans l'emploi conclu dans l'entreprise en application de l'article 17 de la loi sur la sécurisation de l'emploi (article L. 5125-7 du code du travail) visant à baisser la durée du temps de travail est compatible avec la mobilisation concomitante de l'activité partielle.

## **2.5. Les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle**

La baisse temporaire d'activité peut prendre deux formes différentes :

- une réduction du temps de travail en-dessous de la durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective conventionnelle du travail de l'établissement ;
- une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement, pendant laquelle les salariés sont en inactivité totale quel que soit le nombre de jours de fermeture, dans la limite cependant du contingent annuel d'heures indemnisables.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement afin de pouvoir autoriser la mise en place d'un système de « roulement » par unité de production, atelier, services, ...

Les heures chômées ouvrent droit au versement de l'allocation d'activité dans la limite de deux contingents fixés par un arrêté<sup>1</sup>.

- 1000 heures par an et par salarié. Cette période s'apprécie par année civile (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre). Cette limite de 1000 heures ne peut être dépassée que dans les cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise (article R.5122-6 du code du travail) sur décision conjointe des ministres chargés de l'emploi et du budget.

- 100 heures par an et par salarié dans les entreprises qui sollicitent l'activité partielle pour le motif « modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise ». Dans des cas très exceptionnels, cette limite peut être dépassée sur décision conjointe du préfet et du directeur départemental des finances publiques (article R. 5122-7 du code du travail).

---

<sup>1</sup> Arrêté du 26 août 2013 fixant les contingents annuels d'heures indemnisables prévus par les articles R. 5122-6 et R. 5122-7 du code du travail (NOR : ETSD1319814A)

## FICHE 3 : Les engagements de l'entreprise

### 3.1. Objectif poursuivi

Afin de mieux sécuriser les salariés et d'apporter une réponse plus adaptée aux difficultés des entreprises, le nouveau dispositif unifié d'activité partielle prévoit qu'en cas de recours récurrent à l'activité partielle, des engagements seront souscrits par l'employeur.

Concrètement, un établissement s'il a bénéficié d'une indemnisation au titre de l'activité partielle dans les 36 derniers mois au moment du dépôt de sa nouvelle demande d'autorisation, devra souscrire des engagements. Un établissement qui a fait une demande d'autorisation d'activité partielle sans pour autant avoir finalement eu besoin de placer effectivement ses salariés en activité partielle n'est pas dans cette situation.

La définition de ces engagements suppose des échanges entre l'entreprise et l'administration afin de déterminer celui ou ceux qui sont le ou les plus adaptés à la situation de l'entreprise.

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise recourent à l'activité partielle, les services doivent, en lien avec la DGEFP se concerter de façon à définir de façon cohérente les engagements de chacun des établissements.

### 3.2. Modalités de définition des engagements

L'employeur doit proposer des engagements dans sa demande d'autorisation.

Si un accord collectif d'entreprise sur l'activité partielle existe et que des engagements sont mentionnés, ils peuvent constituer les engagements de l'établissement dans le cadre de la présente demande. Ils doivent cependant présenter une réelle adéquation avec la situation et les besoins des salariés et de l'entreprise et, le cas échéant, avec l'aide dont l'établissement a bénéficié au cours des trois années écoulées. L'accord d'entreprise devra être transmis aux services avec la demande d'autorisation.

Si aucun engagement n'est précisé dans la demande d'autorisation préalable alors que l'établissement y est invité, il conviendra, sans délai, d'engager une discussion avec l'employeur.

**Dans tous les cas, les engagements devront faire l'objet d'un échange entre l'administration et l'employeur.**

Les engagements retenus au terme des échanges seront dûment mentionnés dans la décision d'autorisation et engageront l'entreprise. **Il convient d'éviter dans ce cas que des décisions implicites interviennent.**

En effet, en cas de décision implicite sur une demande devant donner lieu à engagements spécifiques de l'employeur :

- soit les engagements n'auront pu faire l'objet d'un échange et seront repris à l'identique de ce qui est mentionné dans la demande,
- soit l'établissement n'a pas mentionné des engagements dans sa demande et il sera alors impossible d'assortir la décision d'accord tacite d'un quelconque engagement spécifique.

### **3.3. Nature des engagements**

L'article R. 5122-9 du code du travail mentionne, de façon non limitative, 4 types d'engagements que l'établissement peut souscrire. Ainsi, l'administration peut, en concertation avec l'entreprise, choisir des engagements de nature différente.

Il s'agit de déterminer les engagements qui sont les mieux à même d'aider l'établissement et les salariés à mettre à profit la période de sous-activité pour renforcer et préparer la reprise d'activité.

La définition des engagements n'est pas effectuée unilatéralement et *a priori* par l'administration. Elle fait l'objet d'un dialogue préalable avec l'établissement dans le cadre d'une concertation.

**Pour un même établissement, plusieurs types d'engagements peuvent être envisagés afin de prendre en compte à la fois la situation de l'établissement et celles des salariés.**

Les 4 types d'engagements ont été identifiés par l'article R5122-9 du code du travail.

#### **1. Le maintien dans l'emploi des salariés**

Les salariés seront maintenus dans l'emploi pendant une durée qui doit être définie. La durée de maintien dans l'emploi doit faire l'objet d'un échange avec l'établissement en tenant compte ses perspectives économiques à court et moyen terme. La durée de maintien dans l'emploi peut aller jusqu'au double de la durée d'autorisation (article R.5122-9 du code du travail).

La durée de maintien dans l'emploi débutera concomitamment au premier jour de la période d'autorisation mentionnée dans la décision.

Le maintien dans l'emploi n'est en pratique envisageable que si l'entreprise dispose d'une visibilité suffisante sur la durée de ses difficultés économiques. Ce type d'engagement doit avoir un effet incitatif et non pas dissuasif quant au recours à l'activité partielle. Il faut en avoir conscience, en particulier quand c'est une TPE / PME qui hésite à y recourir.

#### **2. La mise en œuvre d'actions de formation**

L'employeur pourra s'engager à recevoir en entretien individuel tous les salariés placés en activité partielle afin que soient examinées les actions de formation les plus pertinentes à mettre en œuvre en tenant compte :

- du volume horaire prévisible de sous-activité ;
- des besoins de l'établissement ou de l'entreprise en termes de compétences ;
- des souhaits des salariés.

L'ensemble des pièces et éléments susceptibles de favoriser la mise en place et la réalisation des actions de formation seront systématiquement transmis à l'OPCA dont dépend l'établissement.

Il faudra également faire connaître aux entreprises les facilités d'accès à la formation offertes pendant les périodes de recours à l'activité partielle. Leur OPCA bénéficie en

effet de financements spécifiques tout à fait attractifs provenant du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). Cette information est d'autant plus importante que ces facilités ne sont pas suffisamment connues et mobilisées aujourd'hui.

Les actions de formation et les modalités de leur mise en œuvre pendant les heures chômées sont présentées dans la fiche 4.

### 3. La mise en œuvre d'actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Les difficultés économiques de l'entreprise peuvent se conjuguer avec une insuffisante anticipation en matière de gestion des ressources humaines. Aussi, il peut être opportun de demander à l'entreprise d'engager une réflexion sur l'évolution de ses métiers (métiers menacés, métiers en croissance...) et de dresser un état des lieux de l'employabilité de ces salariés. Cela peut permettre d'identifier les besoins en formation dans l'objectif de maintenir en emploi les salariés dont la compétence aura été renforcée.

### 4. La mise en place d'actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise

Il s'agit, pour l'établissement qui va bénéficier de l'activité partielle, de mettre à profit cette période de sous-activité pour analyser les causes qui, au-delà d'une mauvaise conjoncture économique, peuvent être la source des difficultés le conduisant à réduire son activité.

D'une manière générale, l'ensemble du pôle 3E de la DIRECCTE pourra proposer son offre de services pour aider les entreprises à rétablir leur situation économique. A ce titre, pourront être mobilisés :

- le diagnostic CeSAAr. Ce dispositif est destiné aux entreprises qui ont un effectif inférieur à 2000 personnes et qui sont confrontées à des difficultés : évolution de marchés ou de technologies, réduction de l'activité, perspective d'évolution du capital, etc., et pour lesquelles des mesures de restructuration peuvent être nécessaires. Il s'agit de prestations d'audit destinées à rassembler un ensemble d'éléments de diagnostic permettant de déterminer les moyens à mettre en œuvre pour conforter la pérennité de l'entreprise concernée et à mettre au jour les solutions envisageables. ;
- La GPEC afin de trouver des solutions de mobilités internes, de mobilités fonctionnelles, de réorganisation des processus, en mettant en œuvre le cas échéant des formations....

L'entreprise pourra ainsi être amenée à travailler sur :

- le redéploiement de son offre,
- la recherche de nouveaux marchés,
- la modernisation ou l'acquisition de nouveaux moyens de production.

Les acteurs et organismes locaux compétents, comme les CCI, BPI France pourront être utilement associés à cette démarche pour définir en concertation avec l'établissement, la ou les mesures à prendre.

Au-delà de ces 4 catégories d'engagement, il appartient aux entreprises de définir d'autres types d'engagement, et en tant que de besoin aux services de conseiller l'entreprise sur le choix d'autres engagements pertinents, comme par exemple :

- des investissements sur le site,
- la reprise du site, l'entrée au capital d'un partenaire industriel ou d'un potentiel repreneur (via un financement par fonds propres, emprunts bancaires, ...).

Enfin, les engagements tiennent compte également des engagements précédemment souscrits par l'entreprise lors d'une demande précédente et de leur exécution.

### **3.4 Suivi des engagements**

Au terme de la période d'autorisation d'activité partielle, les services doivent s'assurer du respect de ces engagements.

Sans attendre cependant cette échéance, il peut être utile, sur un échéancier à construire avec l'entreprise, que celle-ci précise l'état d'avancement de la réalisation des engagements souscrits en transmettant le cas échéant un tableau de bord de suivi des engagements.

### **3.5. Conséquences en cas de non respect des engagements**

En cas de non respect des engagements souscrits par l'établissement, l'administration peut procéder au recouvrement de tout ou partie des sommes versées pour tout ou partie de la période couverte par l'autorisation (article R.5122-10 du code du travail).

Il conviendra cependant, avant de prendre une décision de cette nature, de s'assurer de l'imputabilité à l'employeur du non respect des engagements qu'il avait pris. En effet, l'établissement peut se trouver dans l'incapacité de mettre en œuvre tout ou partie de ses engagements compte tenu d'une dégradation soudaine de sa situation.

Il sera utile de conseiller à l'établissement qui risquerait de ne pas pouvoir tenir ses engagements de prendre alors contact, dans les délais les plus courts avec l'administration, afin de signaler les difficultés qu'il rencontre pour les tenir. Il sera ainsi possible de redéfinir des engagements, plus adaptés à la nouvelle situation de l'établissement, qui feront l'objet d'une décision rectificative.

Dans les cas où le non respect des engagements est de la responsabilité de l'entreprise et dépourvu de motif valable, l'administration veillera à procéder, de manière proportionnée, après un examen précis de la situation économique de l'établissement et de sa trésorerie, au recouvrement des sommes versées. Si l'entreprise est confrontée à des difficultés importantes, l'administration veillera, avant toute décision de mise en recouvrement, à ce qu'elle ne soit pas de nature à mettre en péril la survie de l'établissement.

## **FICHE 4 : Activité partielle et formation professionnelle**

### **4.1. Dispositions générales**

Le recours à des actions de formation pendant les périodes d'activité partielle permet de favoriser l'employabilité des salariés et de renforcer les compétences des entreprises.

L'employeur est invité à proposer à ses salariés une ou plusieurs actions de formation pendant les heures chômées.

Le recours à la formation en période de sous charge d'activité constitue un atout pour l'entreprise mais aussi pour le salarié qui renforce ainsi son employabilité. En termes financiers, l'indemnisation du salarié est majorée : elle est portée à 100% de sa rémunération nette horaire de référence pour toutes heures chômées ouvrant droit à indemnisation, ce qui constitue une incitation forte.

La réforme de l'activité partielle ayant supprimé la limite des six semaines consécutives de suspension complète ou d'une partie d'un établissement, il est désormais possible d'envisager la mise en œuvre d'actions de formations de longue durée (dans le respect du plafond d'heures chômées par an et par salarié).

### **4.2 Nature des actions de formations**

Les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier de toutes les actions de formations prévues par les articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail sans limitation de durée pendant les heures chômées. A ce titre, ils peuvent bénéficier notamment de toutes les actions relevant du plan de formation (incluant les actions de remise à niveau), du DIF, du CIF hors temps de travail et autres actions de professionnalisation.

Sur demande expresse de l'entreprise, vous pourrez accorder la possibilité de réaliser les actions de formations prévues à l'article L.4141-1 du code du travail (information des salariés sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier). Ce type de formations réalisées pendant les heures chômées le seront dans les mêmes conditions que les formations prévues au L.5122-2 du code du travail (indemnisation des salariés majorée).

### **4.3 Financement des actions de formation**

Outre le financement des actions de formation par l'entreprise elle-même ainsi que par l'OPCA, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), dans le cadre d'un appel à projets annuel « Mutations économiques », contribue au financement d'actions de formation pour les salariés placés en activité partielle :

- Pour les actions liées aux salariés, la prise en charge du FPSPP s'établit à 100% du coût pédagogique des actions de formation prises en charge par l'OPCA.
- Pour les actions liées à la mise en œuvre de l'opération (frais de gestion, frais d'information, frais d'ingénierie), la prise en charge s'établit en fonction des modalités qualitatives et financières précisées dans la demande de subvention, et dans la limite maximale de plafonds par catégorie de frais.

Pour rappel, l'entreprise ne peut pas mobiliser concomitamment pour une même heure de l'activité partielle et du FNE Formation. Il peut être cependant envisagé d'alterner des

périodes d'activité partielle et des périodes de FNE formation pour mener des actions de formation.

## **FICHE 6 : Caractéristiques de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation complémentaire au titre de la rémunération mensuelle minimale (RMM)**

### **6.1 L'indemnité versée par l'employeur au salarié**

L'indemnité due par l'employeur au salarié est calculée, pour les heures chômées ouvrant droit au versement de cette indemnité, sur la base de 70% de la rémunération brute du salarié, servant d'assiette à l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L.3141-22 du code du travail<sup>9</sup>, 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

L'assiette des indemnités de congés payés inclut le salaire brut avant déduction des charges sociales, les majorations pour travail supplémentaire, les avantages en nature dont le travailleur ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé, les pourboires, les primes et indemnités versées en complément du salaire si elles sont versées en complément du travail et si elles ne rémunèrent pas déjà la période des congés (primes annuelle assise uniquement sur le salaire des périodes de travail, exclusion faite de la période des congés payés, primes compensant une servitude de l'emploi, primes liées à la qualité du travail).

Sauf stipulations contractuelles plus favorables, une prime annuelle allouée globalement pour l'ensemble de l'année rémunérant périodes de travail et période de congé confondues, est donc à exclure de l'assiette. La même solution s'applique à des primes versées trimestriellement ou semestriellement. En effet, dès lors qu'une prime n'est pas affectée par le départ en congés, elle doit être exclue.

Ne doivent donc pas en principe être intégrés dans l'assiette de calcul de l'indemnité, le 13<sup>e</sup> mois, la prime de vacances, les primes d'assiduité et de rendement semestrielles, une prime d'ancienneté ou d'assiduité versées pour l'année entière, une prime d'efficacité semestrielle, des primes d'intéressement, le pourcentage annuel sur le chiffre d'affaires alloué en fin d'exercice en fonction d'une production globale, etc.

Pendant les actions de formation mentionnées à l'article L.5122-2 du code du travail mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

Un accord de branche, d'entreprise ou une décision unilatérale d'une entreprise sur l'activité partielle peut préciser des modalités spécifiques d'indemnisation, étant entendu que l'indemnisation versée aux salariés pour les heures chômées ne pourra être inférieure aux taux (70% du salaire horaire brut ou 100% du salaire net horaire si le salarié suit des actions de formation) mentionnés au R.5122-18 du code du travail.

### **6.2. Situations particulières**

Si le salarié perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du salaire interprofessionnel de croissance, comme les dispositions prévues pour les apprentis (article D.6222-26 du code

---

<sup>9</sup> L'indemnité de congés payés ne peut être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant la période de ses congés, cette rémunération étant calculée à raison du salaire gagné pendant la période précédant les congés et de la durée du travail effectif de l'établissement.

du travail) ou les salariés en contrat de professionnalisation, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est plafonné à la rémunération horaire brute du salarié. Il s'agit qu'un salarié placé en position d'activité partielle ne puisse être mieux rémunéré qu'en position habituelle d'activité.

Exemple : un apprenti âgé de moins de 18 ans en première année perçoit une rémunération égale à 25% du SMIC soit au 1<sup>er</sup> juillet 2013, 357,56 €. L'employeur dont l'établissement fermerait complètement pendant une période de 10 jours percevrait sans la mise en place de cette règle pour son apprenti, une somme de 541,8 € au seul titre de cette période d'activité partielle de 10 jours. Il s'agit donc de moduler le taux de l'allocation d'activité partielle pour que celui-ci ne dépasse pas les 25% du SMIC ramené à un taux horaire.

### **6.3 Statut social de l'indemnité versée**

L'indemnité d'activité partielle constitue un revenu de remplacement versé sans contrepartie d'un travail. Il ne s'agit donc pas d'une rémunération ou d'un gain au sens de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale.

A ce titre, les indemnités versés au titre des heures chômées<sup>10</sup> ne sont assujetties ni au forfait social sur les salaires, ni aux cotisations de sécurité sociale (articles L.5122-4, et L.5422-10 du code du travail). En outre, elles ne rentrent pas dans le calcul de l'assiette sur laquelle est assise la contribution Solidarité Autonomie.

Dans le cas d'une majoration de l'indemnité d'activité partielle dans le cadre d'un accord de branche, d'entreprise ou d'une décision unilatérale d'entreprise et selon les dispositions de l'article L.5122-4, ce régime social reste applicable à l'indemnité versée au salarié.

L'indemnité d'activité partielle perçue par le salarié est intégrée dans le calcul de l'impôt sur le revenu. Elle est assujettie à la CSG au taux de 6,2% et à la CRDS au taux de 0,5%.

### **6.4 Allocation complémentaire au titre de la rémunération mensuelle minimum (RMM)**

Les articles L.3232-1 et suivants du code du travail garantissent aux salariés dont l'horaire de travail est au moins égal à la durée légale hebdomadaire, soit les personnes à temps plein, une rémunération mensuelle minimale (RMM) équivalente au montant du SMIC net.

La rémunération mensuelle minimale fonctionne selon les modalités suivantes : si après versement de l'indemnité d'activité partielle la rémunération d'un salarié est inférieure à la RMM, l'employeur est dans l'obligation de lui verser une allocation complémentaire qui est égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale (ou SMIC net) et la somme initialement perçue par le salarié.

La rémunération mensuelle minimale ne s'applique pas pour les apprentis et les salariés intérimaires, ainsi que pour les salariés à temps partiel.

---

10 Qu'elles donnent lieu ou non à des actions de formation.

## FICHE 7 : Situation particulière de certaines entreprises

### 7.1. Activité partielle et travail temporaire

#### A) - Principe général

Le bénéfice de l'activité partielle pour les salariés d'une entreprise de travail temporaire est possible dès lors que l'établissement dans lequel ces salariés intérimaires ont été détachés, a lui-même placé, ses propres salariés, en activité partielle. Cependant, si le salarié intérimaire est détaché dans un établissement qui recourt à l'activité partielle au moment de son arrivée, il ne pourra pas être placé lui-même en activité partielle pendant la totalité de la période couverte par la décision en vigueur.

Pour que les intérimaires puissent bénéficier de l'activité partielle, de nouveaux contrats de mission ne devront pas être conclus entre une agence de travail temporaire et l'établissement pendant les périodes correspondant à sa fermeture complète.

#### B) - Cumul d'emploi pour un salarié intérimaire placé en activité partielle

Le contrat de travail liant le salarié temporaire à son employeur, soit dans le cas présent l'entreprise de travail temporaire, est suspendu. Le salarié en mission d'intérim qui perçoit l'indemnité d'activité partielle peut par conséquent exercer une activité salariée pour un autre employeur<sup>11</sup> qui est, obligatoirement, une autre entreprise. Il est en effet impossible pour le salarié de souscrire un autre contrat de mission chez le même employeur (entreprise de travail temporaire) pendant les périodes d'activité partielle.

**L'entreprise de travail temporaire ne peut prétendre simultanément au cumul d'un nouveau contrat de mission et à l'activité partielle pour un même salarié.**

Au terme de la période d'activité partielle, le salarié devra choisir entre ses deux contrats « en cours » et rompre (de manière claire et non équivoque) celui qu'il ne pourra honorer jusqu'à son terme.

#### C) - Cas particulier des contrats de professionnalisation des travailleurs intérimaires

Il convient d'opérer une distinction entre la période de formation où le recours à l'activité partielle n'est pas autorisé et la période d'acquisition de compétences par l'exercice d'une ou plusieurs missions au sein de l'entreprise utilisatrice. Dans ce dernier cas, le recours à l'activité partielle peut être autorisé.

#### D) - La demande d'indemnisation

La demande de remboursement des salariés intérimaires est effectuée par l'entreprise de travail temporaire. L'entreprise joint une copie du récapitulatif de la demande d'indemnisation des salariés de l'entreprise cliente pour la période concernée par la demande de remboursement.

---

<sup>11</sup> Pour plus de détails sur le cumul d'emploi des salariés en position d'activité partielle, vous pouvez consulter la Fiche 5.

Pour rappel : l'entreprise de travail temporaire joint à sa demande d'autorisation, une copie de l'avis du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) de l'entreprise cliente recourant à l'activité partielle, si toutefois celle-ci est pourvue de représentants du personnel.

## **7.2. Activité partielle et entreprises adaptées**

Les salariés des entreprises adaptées ne sont pas exclus du champ d'application de l'activité partielle. Si un salarié de ce type d'entreprise est en position d'activité partielle, les allocations d'activité partielle seront versées à l'entreprise et l'aide au poste sera suspendue pendant les heures chômées.

## **7.3. Activité partielle et entreprises adaptées d'insertion (EI) et de travail temporaire d'insertion :**

Les salariés des EI et des ETTI (permanents et les salariés en insertion) ne sont pas exclus du bénéfice de l'activité partielle.

Pour rappel, les heures chômées au titre de l'activité partielle ne correspondent pas à du temps de travail effectif du fait de la suspension du contrat de travail. C'est pourquoi elles ne peuvent pas être comptabilisées au titre des heures prises en compte pour le versement des aides au poste (règle du non cumul des aides pour une même heure) des EI ou des aides à l'accompagnement des ETTI.