

Le chômage partiel en France

En résumé

Le dispositif de **l'activité partielle** a remplacé ceux de chômage partiel, d'activité partielle de longue durée (APLD) et de convention de chômage partiel classique depuis le 1^{er} juillet 2013 (**Loi de sécurisation de l'emploi**) par une fusion des différents dispositifs d'allocation.

Par rapport aux dispositifs précédents, la Loi de sécurisation de l'emploi a simplifié le dispositif en le rendant unique, a assuré un taux de remplacement supérieur pour les salariés placés en activité partielle et a augmenté l'aide versée aux entreprises.

Le recours à l'activité partielle peut prendre plusieurs formes :

- **Baisse de la durée hebdomadaire de travail.**
- **Fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.**

L'entreprise peut recourir à ce processus si elle fait face aux circonstances suivantes :

- Dégradation de la conjoncture économique.
- Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie.
- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel.
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise.
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Démarches et obligations de l'employeur

Pour bénéficier du dispositif d'activité partielle et obtenir **l'allocation de l'État** correspondant aux heures dites chômées, l'employeur doit engager des démarches auprès de la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) avant la mise en activité partielle de son personnel.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur doit au préalable consulter pour avis les représentants du personnel concernant :

- Les motifs de recours à l'activité partielle.
- Les catégories professionnelles et les activités concernées.
- Le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire.
- Les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur.

Les entreprises sans représentants du personnel doivent informer directement leurs salariés du projet de mise en activité partielle de leur établissement.

En cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries, provoquant de façon subite l'arrêt de l'activité, l'employeur dispose de 30 jours pour adresser sa demande.

Cette démarche s'effectue directement en ligne sur le portail : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

La demande doit préciser :

- Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle.
- La période prévisible de sous-activité.
- Le nombre de salariés concernés.
- Les engagements pris par l'entreprise, le cas échéant, et par exemple, si un accord d'entreprise sur l'activité partielle existe et prévoit des dispositions spécifiques, il devra également être joint.

Elle doit être accompagnée de l'avis préalable du Comité Social et Économique ou du Conseil d'Entreprise (ou du CE (Comité d'Entreprise) ou, à défaut, des délégués du personnel si pas de mise en place des nouvelles instances). Si celui-ci est négatif, il ne peut pas entraîner automatiquement un refus de la part de l'Administration du travail concernant la demande d'activité partielle.

La décision doit être notifiée à l'employeur dans un délai de 15 jours. La décision de refus doit être motivée.

En l'absence de réponse de la Direccte dans les 15 jours, l'autorisation est considérée comme accordée. L'état d'avancement de l'instruction du dossier peut être suivi en ligne.

Une fois l'autorisation administrative obtenue, qu'elle soit expresse ou tacite, l'employeur peut réduire ou suspendre son activité et mettre ses salariés en chômage technique. C'est cette autorisation qui lui permet d'obtenir le remboursement des indemnités versées aux salariés.

L'autorisation d'activité partielle n'est accordée que pour une durée maximale de 6 mois renouvelables.

Lorsque l'employeur a déjà placé ses salariés en activité partielle au cours des 3 années précédentes, il doit mentionner dans sa demande d'autorisation des engagements pris vis-à-vis des salariés.

Ces engagements peuvent notamment porter sur les éléments suivants :

- Maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation.
- Actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle.
- Actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

- Actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

L'autorité administrative fixe ces engagements, qui sont notifiés dans la décision d'autorisation, en tenant compte :

- De la situation de l'entreprise.
- D'un éventuel accord collectif sur les conditions du recours à l'activité partielle.
- Des propositions figurant dans la demande d'autorisation.
- De la récurrence du recours à l'activité partielle dans l'établissement.

L'autorité administrative s'assure du respect des engagements souscrits par l'employeur. En cas de non-respect, sans motif légitime, l'employeur peut être amené à rembourser les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle, sauf si ce remboursement est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise (risque de faillite, par exemple).

L'employeur doit afficher les nouveaux horaires dans l'entreprise. Un duplicata de cet affichage est transmis à l'inspection du travail compétente pour information. A compter de la date de réception de la demande par la Direccte, l'acceptation ou le refus est notifié à l'employeur dans un délai de 15 jours après examen, par l'administration, du motif et de la réalité du recours au chômage partiel (article R.5122-4 du code du travail).

Indemnisation des salariés

En cas de recours à l'activité partielle, les salariés doivent être indemnisés par le versement d'une **allocation versée par l'employeur**.

L'employeur recevra dans ce cas une compensation via une allocation versée par l'État dans la limite de :

- 1 000 heures par an et par salarié quelle que soit la branche professionnelle.
- 100 heures par an et par salarié si l'activité partielle est due à des travaux de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise.

Le salarié placé en activité partielle reçoit une **indemnité horaire**, versée par son employeur à l'échéance habituelle de la paie, correspondant à au moins **70 % de sa rémunération brute horaire** calculée sur l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés. Cela correspond environ à **84 % du salaire net horaire** (ou **100 % de la rémunération**

nette horaire s'il est en formation pendant les heures chômées).

Une **convention collective** ou un accord d'entreprise peut même prévoir une indemnité calculée selon une **formule plus favorable** pour le salarié.

L'allocation est, par heure chômée, fixée à (hors Mayotte) :

- **7,74** euros dans les entreprises employant jusqu'à 250 salariés (2,9 euros provenant de l'Unedic, 4,84 euros de l'État).
- **7,23** euros dans les entreprises à partir de 251 salariés (2,9 euros de l'Unedic, 4,33 euros de l'État).

Seules les heures chômées en deçà de la durée collective applicable, et dans la limite de la durée légale, sont indemnisables.

Les heures supplémentaires accomplies habituellement du fait d'un horaire collectif supérieur à 35 heures ne doivent pas être payées au regard du salaire convenu, sauf en cas d'engagement express de l'employeur, par un accord collectif par exemple, à maintenir la rémunération en cas d'activité partielle. Ces heures n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation d'activité partielle de l'État à l'employeur.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul des **congés payés**. Si un licenciement intervient durant une période d'activité partielle, la rémunération servant de base de calcul à **l'indemnité de licenciement** doit être celle que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été mis en activité partielle.

L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est **exonérée des cotisations salariales** et patronales de Sécurité sociale.

Dans tous les cas, l'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 % à condition que ces prélèvements ne réduisent pas la rémunération au-dessous du SMIC.

Cependant, la période d'indemnisation ouvre droit à l'assurance vieillesse et permet d'acquérir des points gratuits de retraite complémentaire et n'a pas d'incidence directe sur le calcul des primes d'intéressement et de participation versées par l'entreprise.

L'employeur doit remettre au salarié un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées ou les faire figurer dans le bulletin de paie.

Pour exemple

les partenaires sociaux de la branche **SYNTEC**, qui regroupe des syndicats professionnels spécialisés dans les professions de l'ingénierie, du numérique, du conseil, de la formation professionnelle et de l'évènementiel, prévoient, dans un **accord collectif** de 2014, des maintiens de rémunération plus importants que dans le cadre légal. Ainsi, un salarié percevant moins de 2000 euros brut mensuels bénéficiera d'une indemnité d'activité partielle correspondant à 95% de sa rémunération brute. Un salarié ayant une rémunération supérieur à 2000 euros percevra 80% de sa rémunération brute...

La convention collective nationale des industries chimiques prévoit que la rémunération lors de l'activité partielle ne pourrait être inférieure à 80% de la rémunération brute mensuelle d'un salarié.

Sources et références juridiques :

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle>

Dispositif unique d'allocation d'activité partielle :

Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, issue de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013

Articles relatifs à la mise en œuvre de l'activité partielle dans le code du travail : Article L5122-1 à L5122-5, R. 5122-1 à R. 5122-26, R. 5122-1 à R. 5122-26.

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.

Décret n°2013-551 du 21 juin 2013

Mise en œuvre de l'activité partielle : Circulaire DGEFP n°2013-12 du 12 juillet 2013

Le chômage partiel en France

