Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

Téléphone : 01 44 38 29 30
Télécopie : 01 44 38 28 07
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 : ETSD1317839C

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 indemnisables 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 entreprise 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

***

# 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 rénovée 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 1er janvier 2013, mais avant l'entrée en vigueur de la réforme, sont comptabilisées dans ce contingent.

# SOMMAIRE

***

## FICHES


Fiche 1 : Présentation de l'activité partielle (p. 3)

Fiche 2 : Conditions d'attribution de l'activité partielle (p. 6)

Fiche 3 : Les engagements de l'entreprise (p. 9)

Fiche 4 : Activité partielle et formation professionnelle (p. 13)

Fiche 5 : Allocation d'activité partielle et impacts des heures chômées (p. 15)

Fiche 6 : Caractéristiques de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation complémentaire au titre de la rémunération mensuelle minimale (RMM) (p. 24)

Fiche 7 : Situation particulière de certaines entreprises (p. 26)

Fiche 8 : Procédure d'instruction des demandes d'autorisation préalable et des demandes de remboursement (p. 28)


## ANNEXES


**Annexe 1 :** Récapitulatif du régime social et fiscal de l'allocation d'activité partielle (p. 33)

**Annexe 2 :** Impacts des heures chômées sur l'acquisition des droits au regard des différents régimes (p. 34)

**Annexe 3 :** Demande d'autorisation d'activité partielle (p. 36)


**Textes de références** :

- Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et notamment son article 16 ;
- Décret n° 2013-551 du 26 juin 2013 relatif à l'activité partielle ;
- Instruction n° 2013-12 du 12 juillet 2013 (NOR : ETSD1317839C).

# FICHE 1 : Présentation de l'activité partielle

## 1.1 – Objectif de l'activité partielle

L'activité partielle permet à l'employeur, lorsqu'il fait face à des difficultés économiques le contraignant à réduire temporairement son activité, de diminuer le temps de travail de ses salariés. Il peut ainsi déroger à son obligation de garantir à ses salariés, une durée de travail égale à la durée légale ou conventionnelle, tout en les maintenant dans l'emploi. Cette dérogation prend juridiquement la forme d'une suspension du contrat de travail pendant les heures chômées. L'activité partielle est donc un outil de prévention des licenciements.

La souplesse de l'outil permet à l'employeur d'adapter sa sous-activité à ses contraintes d'organisation et de production. La réduction d'activité peut se traduire par une réduction du temps de travail dans l'établissement selon des modalités différentes (réduction de la durée journalière de travail, suppression d'une demi-journée ou d'une journée de travail par semaine, ...etc). Si les difficultés économiques sont importantes, l'employeur a la possibilité fermer tout ou partie de l'établissement, quelle que doit la durée de la fermeture (la limite de 6 semaines qui existait dans l'ancien dispositif, et au-delà de laquelle l'indemnisation des salariés prise en charge par Pôle emploi au titre de l'allocation de retour à l'emploi, a été supprimée).

Le principe de l'activité partielle est de compenser la perte de revenu subie par les salariés du fait des heures non travaillées. Pour toutes les heures chômées intervenant dans la limite de la durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat pour la période considérée, le salarié bénéficie donc d'une indemnité à la charge de l'employeur, correspondant à un pourcentage de sa rémunération brute.

L'employeur perçoit, pour chaque heure chômée, une allocation cofinancée par l'Etat et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage (Unédic) et dont le taux varie selon la taille de l'entreprise. Cette allocation permet la prise en charge d'une partie de l'indemnité versée aux salariés pour chaque heure chômée.

Le coût de l'activité partielle est ainsi *in fine* partagé entre l'employeur, l'Etat et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage (Unédic)

Par ailleurs, il convient de rappeler que les indemnités versées aux salariés par l'employeur ne sont pas assujetties au versement forfaitaire sur les salaires et aux cotisations sociales, dans la limite des taux de remplacement prévus à l'article R.5122-18 du code du travail.

La mise en œuvre de l'activité partielle nécessite une autorisation préalable de l'administration pour une période donnée.

## 1.2 - Le cadre législatif et réglementaire

L'article 16 de la loi de la sécurisation de l'emploi qui fait suite à l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 (article 19) a posé le cadre :

1. d'une simplification profonde de l'activité partielle en fusionnant les différents étages qui s'étaient superposés au fil des réformes successives (suppression de l'allocation d'activité partielle de longue durée (APLD) ainsi que de l'allocation complémentaire conventionnelle qui était principalement activée en cas de catastrophe naturelle).

2. et d'une meilleure adaptation du dispositif aux besoins des entreprises et des salariés en prévoyant la possibilité de réaliser tout type de formation professionnelle pendant les heures chômées et en personnalisant davantage les engagements requis des entreprises qui recourent de manière récurrente de l'activité partielle.

Le décret n°2013-551 du 26 juin 2013 précise les modalités d'application du nouveau dispositif d'activité partielle qui s'applique aux demandes d'activité partielle déposées à compter du 1er juillet 2013.

## 1.3 – Le nouveau dispositif d'activité partielle

Ce dispositif rénové s'articule autour des trois grands principes suivants :

A - L'unification du dispositif actuel en fusionnant l'ensemble des allocations existantes (allocation spécifique de chômage partiel, allocation conventionnelle complémentaire de chômage partiel et allocation d'activité partielle de longue durée) en une seule allocation
Au cours des dix dernières années, les réformes structurelles successives de l'activité partielle, ont entrainé la superposition des étages d'allocation et des niveaux d'indemnisation, au point de rendre cet outil peu lisible et complexe à mobiliser.

Le premier objectif de la réforme est d'offrir aux entreprises, un dispositif unifié, lisible et fortement simplifié. Avec ce nouveau dispositif, les entreprises accèdent désormais à l'activité partielle à travers la mobilisation d'un seul outil auquel est associée une allocation unique. Le montant de cette allocation tient compte de la taille de l'entreprise afin de renforcer le soutien financier aux TPE et PME. Les entreprises de 1 à 250 salariés perçoivent une allocation de 7,74 € par heure chômée par salarié tandis que les entreprises de plus de 250 salariés perçoivent une allocation de 7,23 € par heure chômée par salarié.

Ce dispositif unifié est d'accès direct (sans conventionnement) et permettra de couvrir une période d'autorisation longue. Une demande d'autorisation peut porter sur une période allant jusqu'à 6 mois et pourra, le cas échéant, donner lieu à renouvellement dans la limite du plafond annuel de 1000 heures effectivement chômées par salarié. Seuls des cas exceptionnels résultant de la situation de l'entreprise permettent de dépasser ce plafond de 1000 heures, sur décision conjointe des ministres de l'emploi et du budget.

Les entreprises qui ne pourraient pas anticiper avec précision la durée de leur difficulté sont incitées à demander la période maximale.

La demande d'autorisation d'activité partielle peut être renouvelée, dans le cadre d'une instruction plus rapide dans la mesure où les conditions de recours à l'activité partielle sont alors présumées réunies. L'instruction se concentrera alors sur la définition des engagements de l'établissement.

B - La définition d'engagements plus souples et plus adaptés, modulés en fonction de l'importance du recours à l'activité partielle

La présente réforme remet à plat la logique du système des engagements antérieurs, limités à des engagements de maintien dans l'emploi s'appliquant dans les mêmes conditions dans toutes les entreprises.

S'agissant d'une première demande, la réforme permet aux entreprises qui sont confrontées à des difficultés temporaires de bénéficier de l'activité partielle de façon quasiment systématique (dès lors que l'un des motifs de recours est établi) et sans autre condition que le maintien des salariés dans l'emploi pendant la durée de recours effectif à l'activité partielle.

S'agissant d'une entreprise qui a déjà été indemnisée au titre de l'activité partielle au cours des 3 années précédant la demande, des engagements seront obligatoirement souscrits par l'entreprise.

Ces engagements ne se limitent plus au seul maintien dans l'emploi. Ils seront déterminés en fonction de la situation de l'entreprise et de ses salariés et modulés en fonction de l'importance du volume d'heures demandé.

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 ce sujet et de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur le recours à l'activité partielle. Le cas échéant, ils tiennent compte également des engagements précédemment souscrits par l'entreprise lors d'une demande précédente et de leur exécution.

Ces engagements visent à renforcer les compétences et l'employabilité des salariés, dans l'objectif de préserver l'emploi mais également à aider l'entreprise à rétablir sa situation économique et de favoriser la reprise de l'activité. Ils peuvent porter notamment sur :

- le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant aller jusqu'au 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.

D'autres engagements peuvent être définis entre l'entreprise et l'Etat.

C - La simplification des règles de calcul pour les heures à indemniser

L'ancien dispositif proposait pour chaque mode d'aménagement du temps de travail, des règles spécifiques de calcul permettant de déterminer le nombre d'heures à indemniser, sans soucis de cohérence ou d'homogénéité. La complexité de certaines de ces règles de calcul rendait le calcul (et la vérification) difficile et très couteuse en terme de mobilisation de moyen.

La réforme a fait de l'harmonisation et de la simplification de ces règles de calcul l'une des ses principales priorités. Le nouveau dispositif propose une formule unique de calcul qui se décline pour chaque mode d'aménagement du temps de travail.

Ce nouveau dispositif simplifié va permettre la mise en œuvre d'une dématérialisation de la gestion et de l'instruction de l'activité partielle en mettant un extranet dédié à disposition de l'ensemble des acteurs (les entreprises, l'Etat et l'ASP), au plus tard le 1er octobre 2014.

# 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 reconnues 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[1].

- 1000 heures par an et par salarié. Cette période s'apprécie par année civile (du 1er 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).

[1] 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, 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 5 : Allocation d'activité partielle et impact des heures chômées

## 5.1. Principe général de versement de l'allocation d'activité partielle

L'article R.5122-11 du code du travail définit la règle qui ouvre droit au versement ou non de l'allocation d'activité partielle pour les heures chômées.

A) - Les heures chômées qui ouvrent droit à une allocation :
Il s'agit des heures chômées dans la limite de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée.

Pour chaque heure chômée ouvrant droit à indemnisation, l'employeur percevra une allocation d'activité partielle dont le montant est fixé par décret (article D. 5122-13). Il est majoré pour les entreprises de 1 à 250 salariés.

Cette allocation est cofinancée par l'Etat et l'Unedic dans les conditions suivantes. L'Unedic finance 2,90 € par heure chômée et le reste demeure à la charge de l'Etat soit 4,84 euros ou 4,33 euros par heure chômée selon la taille de l'entreprise, soit en définitive 7,74 euros par heure chômée pour les entreprises de 1 à 250 salariés et 7,23 euros par heure chômée pour celles de plus de 250 salariés.

B) - Les heures chômées qui n'ouvrent pas le droit à une allocation :

Il s'agit des heures chômées au-delà de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective conventionnelle du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée. Dans ce cas, ces heures sont considérées comme chômées mais n'ouvrent droit ni au versement par l'État à l'employeur de l'allocation d'activité partielle, ni au versement par l'employeur d'une indemnité au salarié.

## 5.2. Règles de calcul des heures à indemniser

La formule de calcul unique énoncée à l'article R.5122-19 du code du travail repose sur une logique d'indemnisation de toute heure chômée intervenant en dessous de la durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat pour la période considérée.

La notion de période légale doit être appréciée en fonction du mode d'aménagement mobilisé. Elle peut être appréciée de manière hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Pour rappel, les durées légales sont les suivantes :

| Périodes | Cadre de référence |
|---|---|
| Hebdomadaire | 35 heures |
| Mensuelle | 151,67 heures |
| Annuelle | 1600 heures (la journée de solidarité étant déduite) |

La durée légale du travail et la durée stipulée au contrat au cours d'une période d'activité partielle sont appréciées en tenant compte du nombre de mois entiers, du nombre de semaines entières et du nombre de jours ouvrés.

## 5.3. Déclinaison des règles de calcul pour chacun des modes d'aménagement du temps de travail

Pour chaque mode d'aménagement du temps de travail, un ou plusieurs exemples sont présentés pour illustrer le mode de calcul et le nombre d'heures à indemniser.

### A) - Mode d'aménagement « hors dispositif particulier d'aménagement du temps de travail »

| Formule de calcul |
|---|
| **Durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat**<br>**-**<br>**Durée réalisée** |

Exemple 1 : un salarié travaille 35 heures par semaine. Au cours de la semaine en raison de la mise en activité partielle de son établissement, il travaille 20 heures au lieu de 35 heures.

| | Formule |
|---|---|
| | **Durée légale hebdomadaire[2], ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée**<br>**-**<br>**Durée Réalisée** |
| Nombre d'heures à indemniser | 35-20 = 15 h. à indemniser |

Exemple 2 : un salarié travaille 32 heures par semaine. Au cours de la semaine en raison de la mise en activité partielle de son établissement, il travaille 20 heures au lieu de 32 heures.

| | Formule |
|---|---|
| | **Durée légale hebdomadaire, ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée**<br>**-**<br>**Durée Réalisée** |
| Nombre d'heures à indemniser | 32-20 = 12 h. à indemniser |

### B) - Mode d'aménagement « forfait en heures hebdomadaire »

[2] La partie soulignée désigne la durée retenue dans l'exemple. Ce principe est décliné pour tous les exemples de cette fiche.

| Formule de calcul |
| --- |
| **Durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat**<br>**-**<br>**Durée réalisée** |

Exemple : un salarié travaille 39 heures par semaine. Au cours de la semaine en raison de la mise en activité partielle de son établissement, il travaille 20 heures au lieu de 39 heures.

| | **Formule** |
| --- | --- |
| | **Durée légale hebdomadaire, ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée**<br>**-**<br>**Durée réalisée** |
| Nombre d'heures à indemniser | 35-20 = 15 h. à indemniser |

Nota : Les 4 heures chômées comprises entre la 36ème et la 39ème heure sont considérées comme chômées mais n'ouvrent pas le droit au versement de l'allocation d'activité partielle, ni à l'indemnisation du salarié par l'employeur.

## C) - Mode d'aménagement « forfait en heures mensuel »

| Formule de calcul |
| --- |
| **Durée légale mensuelle ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée**<br>**-**<br>**Durée réalisée** |

Exemple : un salarié est au forfait mensuel de 169 heures. Au cours du mois, il ne travaille que 150 heures, du fait de la mise en activité partielle de son établissement.

| | **Formule** |
| --- | --- |
| | **Durée légale mensuelle ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée**<br>**-**<br>**Durée réalisée** |
| Nombre d'heures à indemniser | 151,67 -150 = 1,67 h. (eq. à 1h et 40 min.) à indemniser |

Nota : Les 17,33 heures (169-151,67) chômées au dessus de la durée légale mensuelle sont considérées comme chômées mais n'ouvrent pas le droit au versement de l'allocation d'activité partielle, ni à l'indemnisation du salarié par l'employeur.

**D) - Mode d'aménagement « modulation » ou accord d'aménagement du temps de travail (article L 3122-2 du code du travail)**

| Formule de calcul |
|---|
| **Durée légale hebdomadaire, ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée*** |
| **-** |
| **Durée réalisée** |

*La période considérée est la période qui correspond à la demande d'indemnisation. Ainsi, si l'employeur fait une demande mensuelle, la période correspond au mois travaillé. Si l'employeur fait une demande d'indemnisation annuelle, la période considérée sera l'année, soit la somme des périodes d'autorisation au cours de l'année.

Pour calculer le nombre d'heure à indemniser, l'employeur peut choisir 2 options et sélectionner celle qui est la plus avantageuse pour les salariés :

- **Un calcul « à la semaine »** : qui fait la différence, pour chaque semaine, entre les heures qui ont été travaillées et celles qui étaient prévues au planning (dans la limite de 35h hebdomadaire).
- **Un calcul sur la base de la moyenne hebdomadaire** : qui fait la différence, pour chaque semaine, entre la durée moyenne hebdomadaire travaillée sur le mois et les heures qui ont été travaillées et celles qui étaient prévues au planning (dans la limite de 151,67h/mois et 35h/hebdo).

Exemple :
En cas de paiement mensuel (volet n°3 de la demande d'indemnisation) :
Un salarié travaille en modulation.
En période basse, il travaille sur la base de 33 heures par semaine alors qu'en période haute, il travaille 42 heures par semaine.
Au cours de deux semaines consécutives, son établissement est placé en activité partielle. La première semaine est située en période basse tandis que la seconde est située en période haute. Durant ces deux semaines, il ne travaille que 20 heures au lieu de respectivement, 33 et 42 heures.

## Formule 1 : calcul « à la semaine »

| | | Formule |
|---|---|---|
| | | **Durée légale hebdomadaire[3], ou, lorsqu'elle est inférieure[4], la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée** - **Durée réalisée** |
| Semaine 1/ Période Basse | Nombre d'heures à indemniser | 33-20 = 13 h. à indemniser |

[3] Dans le présent exemple, pour la période haute, la durée légale hebdomadaire est utilisée.
[4] Dans le présent exemple, pour la période basse, la durée travaillée habituelle est inférieure à la durée légale. C'est donc la durée travaillée habituelle qui est retenue.

| | | |
|---|---|---|
| Semaine 2/ Période Haute | Nombre d'heures à indemniser | 35-20 = 15 h. à indemniser |

**Soit un total de 28h à indemniser**

## Formule 2 : calcul sur la base de la moyenne hebdomadaire

La moyenne hebdomadaire correspond à (33+42)/2 = 37,5h. On indemnisera à hauteur de 35h pour les deux semaines :

| | | Formule |
|---|---|---|
| | | **Durée légale hebdomadaire[5], ou, lorsqu'elle est inférieure[6], la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée - Durée réalisée** |
| Semaine 1/ Période Basse | Nombre d'heures à indemniser | 35-20 = 15 h. à indemniser |
| Semaine 2/ Période Haute | Nombre d'heures à indemniser | 35-20 = 15 h. à indemniser |

**Soit un total de 30h à indemniser**

Nota : Pendant la période haute, les 7 heures chômées au dessus de la durée légale sont considérées comme chômées mais n'ouvrent pas le droit au versement de l'allocation d'activité partielle, ni à l'indemnisation du salarié par l'employeur.

En cas de paiement annuel (volet n°3 bis de la demande d'indemnisation) :
Il convient de faire la différence entre la durée de travail prévue au **cours des périodes d'autorisation** sur l'année pour le salarié (dans la limite de 1 600h) et la durée chômée (dans la limite de 1 000h par salarié) pour calculer le nombre d'heures à indemniser.

Nota : La durée maximale de travail annuel prise en compte pour ce calcul sera de 1 600h. Les heures chômées prises en compte sont celles réalisées dans les périodes autorisées et pour le nombre d'heures maximum autorisées.

**Le mécanisme des heures excédentaires est supprimé**
Dans l'ancien dispositif, les heures travaillées comprises entre la limite haute d'une période et le plafond des heures supplémentaires étaient considérées comme « excédentaires » et venaient se déduire des heures chômées. Ce mécanisme est supprimé avec ce nouveau dispositif.

### E) - Mode d'aménagement « cycle »

[5] Dans le présent exemple, pour la période haute, la durée légale hebdomadaire est utilisée.
[6] Dans le présent exemple, pour la période basse, la durée travaillée habituelle est inférieure à la durée légale. C'est donc la durée travaillée habituelle qui est retenue.

Formule de calcul

**Durée légale hebdomadaire, ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée***

**-**

**Durée réalisée**

*La période considérée est la période qui correspond à la demande d'indemnisation. Ainsi, si l'employeur fait une demande mensuelle, la période correspond au mois travaillé. Si l'employeur fait une demande d'indemnisation pour une période supérieure au mois (trimestrielle, semestrielle, annuelle) la période considérée sera la période totale d'autorisation au cours de l'année.

Pour calculer le nombre d'heure à indemniser, l'employeur peut choisir 2 options et sélectionner celle qui est la plus avantageuse pour les salariés :

- **Un calcul « à la semaine »** : qui fait la différence, pour chaque semaine, entre les heures qui ont été travaillées et celles qui étaient prévues au planning (dans la limite de 35h hebdomadaire).
- **Un calcul sur la base de la moyenne hebdomadaire** : qui fait la différence, pour chaque semaine, entre la durée moyenne hebdomadaire travaillée au cours du cycle et la durée qui était prévue au planning (dans la limite de 151,67h/mois et 35h/hebdo).

**Exemple :**

En cas de paiement mensuel (volet n°4 de la demande d'indemnisation) :
Un salarié travaille en cycle de 6 semaines organisé de la façon suivante :

| | |
|---|---|
| Semaine 1 | 37 heures |
| Semaine 2 | 37 heures |
| Semaine 3 | 25 heures |
| Semaine 4 | 40 heures |
| Semaine 5 | 20 heures |
| Semaine 6 | 20 heures |

Suite à la mise en activité partielle de son établissement, au cours du mois, il a connu une réduction de son temps de travail :

- la semaine 1, il a travaillé 37h
- la semaine 2, il a travaillé 20h
- la semaine 3, il a travaillé 20h
- la semaine 4, il a travaillé 35h

Formule 1 : calcul « à la semaine » :

| | Formule |
|---|---|
| | **Durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée - Durée réalisée** |
| Nombre d'heures à indemniser : Semaine 1 | 35-37 = -2h =>0h à indemniser |
| Nombre d'heures à indemniser : Semaine 2 | 35-20 = 15h à indemniser |

| | |
|---|---|
| Nombre d'heures à indemniser : Semaine 3 | 25-20 = 5h à indemniser |
| Nombre d'heures à indemniser : Semaine 4 | 35-35 = 0h. à indemniser |

**Soit un total de 20h à indemniser**

Formule 2 : calcul sur la base de la moyenne hebdomadaire du cycle

La moyenne hebdomadaire correspond à (37+37+25+40+20+20)/6 = 29,83h. On indemnisera à hauteur de 29,83h :

| | Formule |
|---|---|
| | **Durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée - Durée réalisée** |
| Nombre d'heures à indemniser : Semaine 1 | 29,83-37 = - 7,16h => 0h à indemniser |
| Nombre d'heures à indemniser : Semaine 2 | 29,83-20 = 9,83h à indemniser |
| Nombre d'heures à indemniser : Semaine 3 | 29,83-20 = 9,83h à indemniser |
| Nombre d'heures à indemniser : Semaine 4 | 29,83-35 = -5,17h =>0h. à indemniser |

**Soit un total de 19,66h à indemniser**

**En cas de paiement pour une durée supérieure au mois (volet n°4 de la demande d'indemnisation) :**

La demande d'indemnisation peut correspondre à une durée supérieure au mois et concerner l'ensemble de la période autorisée ou correspondant au cycle de travail.

La demande d'indemnisation sera renseignée pour l'ensemble de la période. Les employeurs pourront choisir entre l'une ou l'autre des options.

**Si l'option 2 est sélectionnée**, le calcul de la moyenne hebdomadaire de la durée de travail devra se faire pour chaque cycle pour l'ensemble de la période.

Exemple :

Au cours du premier trimestre de l'année, un salarié travaille sur 3 cycles différents de 6 semaines :

- La durée moyenne du 1er cycle (1er janvier – 9 février) est de 29h.
- La durée moyenne du 2ème cycle (9 février – 23 mars) est de 38h.
- La durée moyenne du 3ème cycle (24 mars – 4 mai) est de 35h.

La demande d'indemnisation présentée correspond au 1er trimestre, soit du 1er janvier au 31 mars (attention, il faut que la période d'autorisation comprenne bien le trimestre complet) :

- Pour les 6 premières semaines, l'employeur devra prendre en compte 29h comme durée moyenne travaillée ;
- Pour les 6 semaines suivantes, l'employeur devra prendre en compte 35h (écrêtage des 3h au-delà des 35h) comme durée moyenne travaillée.

- Pour la période comprise entre le 24 mars et le 31 mars, l'employeur devra prendre en compte 35h comme durée moyenne travaillée.

**F) - Mode d'aménagement « régime d'équivalence »**

L'avant dernier alinéa de l'article R.5122-19 pose le principe suivant pour le régime d'équivalence :

« Lorsque le salarié est employé dans le cadre d'un régime d'équivalence tel que prévu à l'article L. 3121-9, est déduit de la durée légale mentionnée au premier alinéa le nombre d'heures rémunérées sur la période considérée. »

Il en découle que sera retenue comme base pour déterminer le calcul des heures à indemniser, soit la durée légale, soit le nombre d'heures rémunérées. Si le nombre d'heures rémunérées est supérieur (ou égal) à la durée légale, ce sera la durée légale qui sera utilisée. En revanche, si le nombre d'heures rémunérées est inférieur à la durée légale, ce sera le nombre d'heures rémunérées qui sera utilisé pour le calcul.

Formules de calcul

**Si (nombre d'heures rémunérées >= Durée légale) alors : durée légale - Durée réalisée**

**Si (nombre d'heures rémunérées < Durée légale) alors : nombre d'heures rémunérées - Durée réalisée**

Exemple : un salarié travaille 39 heures par semaine mais est indemnisé sur une base indemnitaire fixée à 35 heures. Au cours de la semaine prévue, suite à la mise en activité partielle de son établissement, il travaille 20 heures au lieu de 39.

| | Formule |
|---|---|
| | **Durée légale ou nombre d'heures rémunérées - Durée réalisée** |
| Nombre d'heures à indemniser | 35-20 = 15 h. à indemniser |

**G) - Mode d'aménagement « convention de forfait en heures ou en jours sur l'année »**

Rappel : Les salariés au forfait en heures ou en jours sur l'année sont exclus du champ d'application de l'activité partielle en cas de réduction d'horaire mais pas en cas de fermeture de tout ou partie d'établissement partielle (article R.5122-8 du code du travail).

Ainsi, dès qu'un établissement est fermé, pour une durée minimale d'une demi-journée, ces deux catégories de salariés sont éligibles au bénéfice de l'activité.

Il faut entendre par fermeture d'établissement, l'arrêt total de l'activité :

- d'un établissement ou partie d'établissement,

- d'une unité de production,
- d'un service,
- d'un atelier,
- d'une équipe chargée de la réalisation d'un projet notamment en matière de prestations intellectuelles.

L'article R.5122-19 du code du travail (2ème alinéa) précise que lorsque la durée du travail du salarié est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, en application des articles L.3121-42 et L3121-43, est prise en compte, la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement.

**Une journée entière de fermeture est égale à 7 heures chômées.**
**Une demi-journée chômée est égale à 3 heures et 30 minutes.**

| Formule de calcul pour une journée entière de fermeture |
|---|
| **Nombre de jours de fermeture** |
| **X** |
| **7 heures** |

Exemple 1 : un salarié voit son établissement fermé deux journées par semaine pendant 4 semaines soit (2 j. x 4 s.) 8 journées de fermeture complète.

| | Formule |
|---|---|
| | **Nombre de jours de fermeture X 7 heures** |
| Nombre d'heures à indemniser | 8 j. x 7 h. = 56 h. à indemniser |

---

| Formule de calcul pour une demi-journée de fermeture |
|---|
| **Nombre de demi-journée de fermeture** |
| **X** |
| **3 heures et 30 minutes** |

Exemple 2 : un salarié voit son établissement fermé pour deux journées et demie.

| | Formule |
|---|---|
| | **Nombre de jours de fermeture X 7 heures & Nombre de demi-journée de fermeture X 3 heures et 30 minutes** |
| Nombre d'heures à indemniser | (2 j. x 7 h.).+ (3 h. 30 min.) = 17 h. et 30 min. à indemniser |

## 5.4 Prise en compte des jours fériés

La journée de solidarité : Cette journée prend la forme d'une journée supplémentaire de travail qui est non rémunérée par l'employeur pour les salariés mensualisés. Elle ne peut donc pas faire l'objet d'un revenu de remplacement au titre de l'allocation d'activité partielle.

Il n'est donc pas possible de recourir à l'activité partielle pendant la journée de solidarité.

Les jours fériés non chômés : Les jours fériés non chômés tels que définis à l'article L.3133-1 sont indemnisés par l'employeur[7] aux taux de remplacement prévus par l'article R.5122-18 du code du travail pour les heures chômées ouvrant droit à une indemnisation.

Le régime social et fiscal applicable aux heures d'activité partielle indemnisées pendant les jours fériés non chômés est le même que pour les heures d'activité partielle effectuées hors des jours fériés non chômés.

Les jours fériés chômés : L'article L.3133-3 du code du travail énonce que le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Un employeur ne peut donc pas mettre en œuvre de l'activité partielle pendant les jours fériés chômés dans l'établissement.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés intérimaires.

## 5.5. Modalités d'interruption du bénéfice de l'activité partielle

Certaines situations peuvent mettre un terme à la situation d'activité partielle d'un salarié. Il s'agit de :

- la notification de son licenciement,
- la notification au salarié de la rupture négociée pour motif économique ou à défaut la date de la rupture négociée,
- l'homologation par l'UT de la DIRECCTE de la rupture conventionnelle,
- la date de départ en retraite,
- la date d'expiration du contrat de travail, c'est-à-dire la fin du préavis en cas de mise à la retraite.

## 5.6. Impact de l'activité partielle

Pendant les heures chômées, du fait de la suspension du contrat de travail, les obligations contractuelles sont suspendues.

Deux conséquences sont à préciser :

A) - La possibilité pour le salarié d'occuper un autre emploi sous réserve que le contrat de travail du salarié en activité partielle ne comporte pas de clause licite d'exclusivité. Sans mention expresse d'une telle clause dans son contrat de travail, il ne pourra être opposé au salarié un impératif d'exclusivité vis-à-vis de son employeur.

Le cumul d'emploi devra être réalisé dans le respect des principes de loyauté et de non concurrence. Ceci implique que le salarié ne doit pas travailler pour le compte d'un autre employeur concurrent ou pour son propre compte de manière concurrente à son employeur[8].

---

7 Arrêt Cour de Cassation N° 89-44002 du 17 février 1993 et arrêt N°84-43867 du 4 juin 1987

8 Cass. Soc., 21 juillet 1994, n° 93-40554 et Cass. Soc., 21 octobre 2003, n° 01-43943

Il est rappelé qu'aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail telle qu'elle ressort des dispositions légales de sa profession et aucun employeur ne peut recourir aux services d'une personne qui méconnaît les dispositions légales relatives à la durée du travail.

Le salarié doit informer son employeur de sa décision d'exercer une activité professionnelle chez un autre employeur pendant la suspension de son contrat de travail en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail.

Le salarié percevra de manière concomitante l'indemnité due au titre de l'activité partielle et la rémunération afférente aux emplois alternatifs.

A l'issue de la période d'activité partielle, le salarié décide soit de reprendre le travail chez son employeur principal (il rompt alors le contrat de travail qu'il a contracté chez un autre employeur), soit de démissionner de son emploi initial.

B) - La neutralisation des périodes d'activité partielle

Afin de neutraliser les effets de l'activité partielle sur l'acquisition de certains droits des salariés, l'article R.5122-11, précise que toutes les heures chômées, qu'elles ouvrent droit ou non au versement de l'allocation d'activité partielle, sont intégralement prises en compte pour :

- le calcul des droits à congés payés,
- le calcul de la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque :
  - cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié,
  - cette répartition est proportionnelle au salaire : les salaires à prendre en compte sont ceux qu'auraient perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

Vous pouvez consulter l'annexe 2 pour prendre connaissance en détail de l'impact de l'activité partielle sur l'acquisition de ces droits.

# 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[9], 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 13e 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

[9] 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.

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 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 1er 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[10] 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[11] 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.

---

11 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.

# FICHE 8 : Procédure d'instruction des demandes d'autorisation préalable et des demandes de remboursement

Pour rappel, la mise en production de l'extranet « activité partielle » confié à l'ASP est prévu au plus tard le 1er octobre 2014.

Avant cette date, les échanges entre la DIRECCTE et les établissements se feront dans le cadre de la procédure habituelle : les formulaires de demandes d'autorisation préalable et de remboursement doivent être remplis et adressés, par tout moyen permettant de donner une date certaine, à la DIRECCTE.

Ces formulaires sont accessibles à l'adresse suivante :
**http://www.emploi.gouv.fr/thematiques/activite-partielle**

## 8.1. Instruction des demandes d'autorisation préalable

**Etape 1** : Consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel

Préalablement au placement des salariés en activité partielle, et afin de renforcer le dialogue social dans les entreprises, les instances représentatives du personnel (IRP) sont appelées à émettre un avis préalable sur la nécessité et les modalités de ce recours à l'activité partielle.

A cet effet, les IRP devront disposer des mêmes informations que celles transmises par l'entreprise à l'administration pour justifier de sa demande d'autorisation, au titre du placement de ses salariés en activité partielle.

Cet avis constitue un élément d'appréciation mais ne lie en aucun cas l'administration à sa décision d'acceptation ou de refus d'accorder le bénéfice de l'activité partielle à l'établissement.

En cas d'avis défavorable des IRP, l'employeur devra adresser, avec sa demande d'autorisation préalable, l'ensemble des documents présentés aux instances représentatives du personnel.

**Etape 1 bis** : En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel

L'employeur informera ses salariés de sa décision de recourir à l'activité partielle. Il précisera la durée prévisionnelle envisagée ainsi que le nombre de salariés concernés.

**Etape 2** : Saisie et transmission par l'employeur de la demande d'autorisation préalable et des éventuelles pièces complémentaires

En cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries de caractère exceptionnel, l'employeur dispose d'un délai de trente jours pour adresser sa demande préalable par tout moyen.

La demande d'autorisation porte sur une période prévisionnelle comprise entre une semaine et 6 mois. Elle peut être renouvelée en tenant compte de la nécessité de devoir souscrire des engagements si les conditions précisées à l'étape 3 sont réunies.

L'employeur remplit sa demande d'autorisation via le formulaire de demande d'autorisation préalable.

Elle est accompagnée de l'ensemble des pièces justificatives nécessaires à l'instruction et précise obligatoirement :

- Le ou les motifs justifiant le recours à l'activité partielle,
- La période prévisionnelle de sous-activité demandée,
- Le nombre de salariés concernés,
- l'avis préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel,
- des engagements (si les conditions sont réunies. Pour plus d'informations sur ce sujet, vous pouvez consulter la Fiche 3). Si un accord d'entreprise sur l'activité partielle existe et précise des engagements, il sera joint à la demande.

**Si l'établissement a bénéficié de l'activité partielle dans les 36 derniers mois des engagements seront demandés à l'employeur. Ceux-ci devront impérativement être mentionnés dans la demande d'autorisation par celui-ci.**

Appréciation de la période des 36 mois qui déclenche la souscription des engagements par l'employeur : Concernant la date d'indemnisation à retenir pour le calcul de la période de 36 mois, vous prendrez le dernier jour de la dernière période qui a donné lieu à une indemnisation au titre de l'activité partielle.

*Exemple :*
*Un établissement a déposé une nouvelle demande le 24 juin 2014 pour une durée de 4 semaines.*
*La dernière décision concernant cet établissement accordait le bénéfice de l'activité partielle pour la période du 1 au 30 juin 2011.*
*La demande d'indemnisation pour le mois de juin 2011 précisait que le dernier jour ayant donné lieu à indemnisation était le lundi 27 juin 2011.*
*Moins de 36 mois s'étant écoulés entre le 27 juin 2011 et le 24 juin 2014, la demande de l'établissement sera, par conséquent, assortie d'engagements puisqu'elle a bénéficié d'une indemnisation dans les derniers 36 mois.*

**Etape 3** : Accusé de réception de la demande d'autorisation préalable par l'administration

La date de début d'instruction de la demande d'autorisation qui permet de déterminer la date limite pour rendre la décision démarre à compter du moment où le dossier de la demande est réputé complet. Des pièces complémentaires peuvent êtres demandées, si nécessaire.

**L'autorité administrative dispose de quinze jours calendaires pour rendre sa décision. A défaut de réponse dans le délai de 15 jours calendaires, la demande d'autorisation sera accordée tacitement.**

La demande réputée complète, l'employeur recevra un accusé de réception transmis par tout moyen y compris électronique. Il récapitule l'ensemble des informations relatives à la demande ainsi que la date d'échéance du délai d'instruction.

**Les décisions doivent systématiquement être expresses et motivées s'agissant, plus particulièrement, des demandes d'activité partielle avec engagements et/ou des demandes des TPE et PME.**

**Etape 4** : Instruction de la demande d'autorisation préalable

A- Les demandes d'autorisation non soumises à des engagements
Elles sont de fait considérées comme des premières demandes. A ce titre et dans le cadre de cette réforme qui vise à faciliter l'accès à l'activité partielle pour toutes premières demandes, si le motif est conforme à l'un de ceux énumérés à l'article R.5122-1 du code du travail, votre instruction doit permettre à l'entreprise de bénéficier de l'activité partielle.

B - Pour les demandes d'autorisation soumises à des engagements
Les services de l'Etat se mettront en contact avec l'employeur par tout moyen afin de définir les engagements qui seront retenus dans le cadre de la période d'activité partielle.

Pour définir les engagements, vous consulterez la Fiche 3 qui précise les modalités et la nature des engagements pouvant être mis en œuvre.

**Les engagements souscrits par l'employeur seront mentionnés dans la décision d'autorisation qui devra mentionner les échéances qui ont permis de s'accorder sur leur nature et durée.**

La vérification du respect des engagements relève de la compétence de l'administration.

**Etape 5** : Décision

A- Décision favorable expresse :
La décision mentionne la période prévisionnelle accordée (qui peut être inférieure à la période demandée par l'employeur), le nombre total d'heures accordée, le nombre de salariés susceptibles d'être placés en activité partielle ainsi que les éventuels engagements. Les engagements mentionnés dans la décision auront fait l'objet d'un échange entre l'administration et l'établissement.

B- Décision favorable implicite :
Si l'autorité administrative n'a pas répondu dans le délai de 15 jours calendaires, l'employeur peut placer ses salariés en activité partielle dans les conditions précisées dans le récapitulatif de sa demande qui mentionne notamment la période prévisionnelle, le nombre total d'heures demandées, le nombre de salariés susceptibles d'être placés en activité partielle ainsi que les éventuels engagements. Dans ce cas de figure, les engagements mentionnés dans la demande d'autorisation préalable seront considérés comme les engagements retenus.

C- Décision défavorable :
Dans le cas où la demande d'autorisation est refusée, la décision est motivée et les voies de recours sont mentionnées.

L'employeur informe le comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel ainsi que les salariés de la décision favorable ou défavorable de la mise en activité partielle de l'établissement.

## 8.2. Instruction des demandes d'indemnisation

Jusqu'à l'entrée en production de l'extranet, et conformément à l'article 23 qui codifie les mesures transitoires dans le décret n°2013-551 du 26 juin 2013, l'instruction des demandes d'indemnisation reste de la compétence de la DIRECCTE (unité territoriale).

A – Principe général

L'employeur renseigne une demande d'indemnisation pour chaque mode d'aménagement du temps de travail concerné par l'activité partielle qui précise notamment le nombre d'heures chômées par salarié, pour la période donnant lieu à l'indemnisation.

Pour les établissements appliquant un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et inférieure ou égale à l'année, l'employeur peut être indemnisé mensuellement en remplissant une demande de remboursement au titre du mois écoulé. Il devra fournir les plannings présentant les heures réellement travaillées et chômées pour le mois concerné.

B - Le versement direct de l'allocation d'activité partielle aux salariés

En cas de procédure de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation judiciaire, ou de difficultés financières de l'employeur, le préfet, ou sur délégation le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, peut faire procéder au paiement direct, par l'agence de services et de paiement, de l'allocation d'activité partielle aux salariés.

La procédure de paiement direct de l'allocation aux salariés peut également être employée pour assurer, sous le contrôle de la DIRECCTE, l'indemnisation des travailleurs à domicile habituellement employés par plusieurs employeurs.

Dans ces cas, il convient de transmettre à l'ASP, en charge du paiement de l'activité partielle, les coordonnées des salariés et leurs références bancaires.

# Annexe 1

## *Récapitulatif du régime social et fiscal de l'allocation d'activité partielle*

<table>
<tr><th>NATURE</th><th colspan="2">REGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'ALLOCATION D'ACTIVITE PARTIELLE</th></tr>
<tr><td>IMPOTS SUR LE REVENU</td><td colspan="2">L'indemnité d'activité partielle perçue par le salarié est intégrée dans le calcul de l'impôt sur le revenu.</td></tr>
<tr><td>CRDS</td><td>L'indemnité d'activité partielle est soumise à la CRDS selon les modalités suivantes :<br>- L'abattement d'assiette est de 1,75 %<br>- Le taux de CRDS est de 0,5%<br><br>Article 14 de l'Ordonnance n°96-50 du 24/01/96 modifié par LFSS pour 2001, 2005 et 2012.</td><td rowspan="2">EXONERATION CRDS ET CSG :<br>- Pour les personnes dont le revenu fiscal de référence figurant sur l'avis d'imposition sur le revenu de 2011 est inférieur à 10 024 € pour la 1ère part de quotient familial majoré de 2 676 € par ½ part supplémentaire (seuils à retenir en 2013 en France métropolitaine)<br><br>- ou si le prélèvement de la CSG et CRDS aurait pour effet de réduire le montant de l'indemnité (ou le montant cumulé de l'indemnité et du salaire) en deçà du SMIC brut. Les prélèvements sont, le cas échéant, opérés partiellement afin que le montant net de l'indemnité ne soit pas inférieur au SMIC.</td></tr>
<tr><td>CSG</td><td>L'indemnité d'activité partielle est soumise à la CSG selon les modalités suivantes :<br><br>- L'abattement d'assiette est de 1,75 % ;<br><br>- Le taux réduit de CSG est de 6,2% (art. L.136-8 II 1° du code de la sécurité sociale) ou 3,8% pour les personnes dont l'impôt sur le revenu du au titre des revenus de 2011 est inférieur à 61€ mais dont le revenu fiscal de référence n'ouvre pas droit à l'exonération totale<br><br>Articles L.131-2 al.3, L.136-2 III.1° et L.136-8 II. 1° et III du code de la sécurité sociale</td></tr>
<tr><td>ASS.MALADIE</td><td colspan="2">L'indemnité d'activité partielle n'est pas soumise à ces cotisations.<br><br>L.5428-1 al.2 du code du travail</td></tr>
<tr><td>MATERNITE<br><br>DECES INVALIDITE</td><td colspan="2">Tout salarié en arrêt de travail pour maladie ne peut bénéficier concomitamment des indemnités journalières et de l'indemnité qui pourrait lui être versée au titre de l'activité partielle. Ainsi, un salarié en arrêt de travail pour cause de maladie, alors que son établissement est placé en suspension partielle ou totale d'activité, ne pourra bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie.</td></tr>
<tr><td>ASSURANCE<br><br>VIEILLESSE</td><td colspan="2">Droits ouverts au titre du revenu d'activité (1 trimestre pour 200 heures de SMIC et quatre trimestres maximum par année)<br><br>L.241-3 et D.242-3 du code de la sécurité sociale</td></tr>
<tr><td>RETRAITE<br><br>COMPLEMENTAIRE</td><td colspan="2">Validation gratuite des périodes d'activité partielle pour les non cadres et les cadres lorsqu'elles excèdent 60 heures au cours d'une même année :<br>-validation par l'ARRCO pour la partie de la rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale (délibération 16B de la Commission paritaire et article 24 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961).<br>- validation par l'AGIRC pour la partie de la rémunération comprise entre 1 et 4 fois le plafond de la sécurité sociale - tranche B (article 8 ter de l'annexe I à la CCN du 14 mars 1947).<br>Avenant du 4 décembre 2012 à la convention AGIRC/ARRCO pour l'attribution des points de retraite complémentaire pour les salariés placés en activité partielle en 2013.</td></tr>
</table>

# Annexe 2

## *Impacts des heures chômées sur l'acquisition des droits au regard des différents régimes*

| ACQUISISITION DROITS | IMPACTS |
|---|---|
| Acquisition des droits à congés payés | Les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée des congés payés.<br><br>*R.5122-11 - code du travail* |
| Calcul des primes de participation et d'intéressement | Afin de neutraliser les effets de l'activité partielle sur le calcul de la participation et de l'intéressement, seront pris en compte les salaires qui auraient normalement du être perçus.<br><br>*R5122-11 - code du travail* |
| Calcul de la période d'indemnisation au titre de l'ARE | Les épisodes d'activité partielle n'impactent pas le calcul de la période d'indemnisation<br><br>*Règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 – article 11 §2* |
| Calcul de l'indemnité journalière au titre de l'ARE | Par voie d'exception, pour le salarié ayant été indemnisé au titre du chômage partiel, il peut être décidé de retenir pour le calcul du salaire de référence, les rémunérations perçues pendant la période ou afférentes à la période précédant immédiatement la date à laquelle la situation a cessé de pouvoir être considérée comme normale.<br><br>*Circulaire UNEDIC n°2011-25 du 7 juillet 2011 - fiche 3* |
| Calcul de l'indemnité de licenciement | Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu soit de dispositions légales, soit d'une convention ou d'un accord collectif de travail, soit de stipulations contractuelles, soit d'usages, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement.<br><br>Toutefois, la période de suspension n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de ces dispositions<br><br>*L.1234-9 – code du travail* |
| Calcul de l'indemnité de préavis | En cas d'inexécution totale ou partielle du préavis résultant soit de la fermeture temporaire ou définitive de l'établissement, soit de la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale de travail, le salaire à prendre en considération est calculé sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail applicable à l'entreprise, lorsque le salarié travaillait à temps plein, ou de la durée du travail fixée dans son contrat de travail lorsqu'il travaillait à temps partiel.<br><br>*L.1234-6 – code du travail* |
| L'arrêt de travail pour maladie | Tout salarié en arrêt de travail pour maladie ne peut bénéficier concomitamment des indemnités journalières et de |

| | |
|---|---|
| | l'indemnité qui pourrait lui être versée au titre de l'activité partielle. Ainsi, un salarié en arrêt de travail pour cause de maladie, alors que son établissement est placé en suspension partielle ou totale (fermeture complète de l'établissement) d'activité, ne pourra bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie. |

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Erreur ! Référence non valide pour un signet.

# DEMANDE D'AUTORISATION PREALABLE AU TITRE DE L'ALLOCATION D'ACTIVITE PARTIELLE

***

## LOI SUR LA SECURISATION DE L'EMPLOI

La présente demande doit être obligatoirement préalable à la mise en activité partielle des salariés sauf dans le cas de suspension d'activité pour sinistre ou intempéries exceptionnelles où l'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour adresser sa demande.

INDICATIONS POUR COMPLETER LA DEMANDE D'AUTORISATION PREALABLE

### Avant toute mise en activité partielle

1. Si votre entreprise comprend plus de 50 salariés, le comité d'entreprise (CE) (ou à défaut, les délégués du personnel (DP)) doit avoir été préalablement consulté sur la mise en activité partielle de l'établissement.
   La copie de l'extrait de procès verbal mentionnant l'avis du comité d'entreprise/d'établissement (ou à défaut, des délégués du personnel) sur votre projet de mise en activité partielle sera transmis par l'employeur avec cette demande.

2. En cas d'accord d'entreprise sur l'activité partielle, ce document sera transmis par l'employeur avec cette demande.

Nota : Les entreprises dépourvues de représentants du personnel veilleront à informer leurs salariés du projet de mise en activité partielle de leur établissement.

### Pièces à joindre au dossier

La présente demande doit être envoyée au service « activité partielle » de l'Unité Territoriale de votre département et sera accompagnée :

1. Tout document permettant d'attester de la nature et de l'ampleur des difficultés de l'entreprise pourra être communiqué à l'appui de cette demande, afin de faciliter l'analyse par la DIRECCTE de l'éligibilité de l'entreprise à l'activité partielle.

2. D'un **relevé d'identité bancaire.**

La présente demande doit être envoyée au service « activité partielle » de la DIRECCTE (Unité Territoriale de votre département).

Pour rappel : Le nombre d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2013 au titre de la réduction ou de la suspension d'activité est de **1000 heures maximum par an par salarié** sauf en cas de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise où il est de **100 heures** maximum.

**DEMANDE D'AUTORISATION PREALABLE**
**AU TITRE DE L'ALLOCATION D'ACTIVITE PARTIELLE**

# I – Identification de l'entreprise

**Dénomination ou Raison sociale :**

**Activité :**

**Forme juridique :**

- ☐ EURL
- ☐ SARL
- ☐ SA
- ☐ Entreprise individuelle
- ☐ Association
- ☐ EPIC
- ☐ Autres (préciser) :

**Adresse du siège social :**

Code Postal :

Ville :

Téléphone : Télécopie :

Courriel :

Nom et Prénom du représentant légal :

**Effectif de l'entreprise** (au moment de la demande) :

Effectif (en équivalent temps plein) :
(ce nombre (en ETP) déterminera le taux de l'allocation d'activité partielle : 7,74 € par heure chômée pour les entreprises de 1 à 250 salariés et 7,23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés)

Effectif (en personnes physiques) :

L'entreprise possède-t-elle plusieurs établissements ? ☐OUI ☐NON

## II – Identification de l'établissement

N° SIRET : Code NAF2 :

**Adresse**

Code Postal :

Ville :

Téléphone : Télécopie :

Courriel :

Nom et Prénom de la personne à contacter :

**Effectif total de l'établissement (en personnes physiques) :**

**OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé)**

(Il s'agit de l'organisme qui collecte votre contribution à la formation professionnelle continue dont le montant est calculé en fonction de la taille de l'entreprise et de la masse salariale)

Nom de l'OPCA dont vous relevez :

Adresse :

Code Postal :

Ville :

Téléphone : Télécopie :

Courriel :

## III – Description de la sous-activité pour l'établissement

**Avis émis par le comité d'entreprise** (ou à défaut les délégués du personnel) :

(Vous devez fournir en pièce jointe à votre demande l'avis intégral du CE ou DP)

☐ Favorable ☐ Défavorable ☐ Sans objet

**Motifs de la mise en activité partielle de l'établissement** (cf. art. 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 des installations et des bâtiments ;
☐ Autres circonstances exceptionnelles :

**Le maintien dans l'emploi des salariés. Veuillez préciser la durée de maintien dans l'emploi proposée (en mois) :**

## IV - Demande pour l'établissement

En cas d'incertitude sur la durée de la sous-activité, vous pouvez solliciter le bénéfice de l'activité partielle pour une période pouvant aller jusqu'à 6 mois.

**Période prévisionnelle d'activité partielle :** **du** / / (jj/mm/aaaa)

**au** / / (jj/mm/aaaa)

**Effectif concerné par l'activité partielle (en personnes physiques) :**
(Vous devez prendre en compte la totalité de l'effectif de l'établissement susceptible d'être placé en activité partielle pendant toute la période prévisionnelle)

**Nombre total d'heures demandées pour la période prévisionnelle d'activité partielle :** heures
(Vous devez indiquer ici le volume global d'heures chômées que vous souhaitez vous voir autorisé pendant toute la durée prévisionnelle de sous-activité)

## Engagements

**Si vous avez bénéficié d'une indemnisation au titre de l'activité partielle dans les derniers 36 mois, vous devez souscrire un ou plusieurs engagements pour pouvoir bénéficier de l'activité partielle (article R.5122-9 du code du travail).** Le ou les engagements doivent être mentionnés dans la présente demande et feront l'objet d'un échange avec l'autorité administrative avant validation définitive.

**Le ou les engagements que vous souhaitez prendre :**

☐ **Des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle. Veuillez préciser :**

☐ **Des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Veuillez préciser :**

☐ **Des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise. Veuillez préciser :**

☐ **Autres types d'engagements. Veuillez préciser :**

☐ **L'employeur reconnaît avoir pris connaissance des dispositions suivantes :**

L'unité territoriale (UT) dispose d'un délai de **15 jours calendaires**, à compter de la réception de cette demande (lorsque le dossier est réputé complet), pour vous notifier sa décision d'acceptation ou de refus. Vous recevrez un accusé de réception précisant la date limite du délai d'instruction.

Passé ce délai de 15 jours et **sans réponse de l'administration** à votre demande, l'autorisation vous sera **tacitement accordée** : vous pourrez placer alors vos salariés en activité partielle.

A défaut d'autorisation explicite ou implicite, l'employeur est tenu de maintenir intégralement les salaires et d'assurer le règlement de l'ensemble des cotisations salariales et patronales dues.

| **Visa et signature de l'entreprise** |
| --- |
| Fait le : / / <br><br> Représentant Légal : <br><br> Signature et cachet de l'entreprise : |