

Activité partielle : démarches de l'employeur (chômage partiel ou technique)

En cas de recours à l'activité partielle au sein d'une entreprise, les salariés touchés par une perte de salaire doivent être indemnisés par une indemnité (dispositif appelé aussi chômage partiel ou technique) versée par l'employeur. Pour bénéficier de ce dispositif et obtenir l'allocation de l'État correspondant aux heures dites chômées, l'employeur doit engager des démarches auprès de la Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte).

1. Dispositif d'activité partielle (demandes effectuées avant le 1^{er} mars 2020)

En quoi consiste le dispositif d'activité partielle ?

L'activité partielle s'adresse aux entreprises qui subissent :

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

Son principe est de compenser la perte de revenu occasionnée pour les salariés, du fait de la réduction de leur temps de travail en deçà de la durée légale, conventionnelle ou contractuelle, tout en aidant les employeurs à financer cette compensation.

L'employeur peut percevoir l'allocation d'activité partielle dans la limite de :

- **1 000 heures par an et par salarié** quelle que soit la branche professionnelle ce qui correspond au nombre maximum d'heures chômées autorisées par salarié sur une année civile ;
- **100 heures par an et par salarié** si l'activité partielle est due à des travaux de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise.

Quelle est la procédure à suivre pour en bénéficier ?

Consultation des représentants du personnel

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur doit au préalable consulter pour avis les représentants du personnel (comité d'entreprise ou délégués du personnel) concernant :

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

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

Spécificité covid-19 : la consultation du CSE peut intervenir après la demande d'autorisation préalable

Autorisation préalable du préfet

Avant la mise en activité partielle, l'employeur doit adresser une [demande préalable d'autorisation d'activité partielle](#) à la Direccte du département où est implanté l'établissement.

Spécificité covid-19 : les employeurs peuvent déposer leur demande jusqu'à 30 jours après la date de début de la période d'activité partielle souhaitée

La demande doit préciser :

- les [motifs justifiant le recours](#) à l'activité partielle ;
- la période prévisible de sous-activité ;
- le nombre de salariés concernés.

Elle doit être accompagnée de l'avis préalable du comité social et économique (CSE).

Spécificité covid-19 : l'absence de procès-verbal lors de la demande d'autorisation préalable n'est pas bloquante

Le préfet du département doit notifier sa décision à l'employeur dans un délai de 15 jours. En cas de refus, il doit motiver sa décision.

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

Spécificité covid-19 : le délai d'instruction est réduit à 48H

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

Attention ! Les demandes d'activité partielle doivent obligatoirement être effectuées en ligne. Le formulaire cerfa n°13897*03 n'est donc plus en vigueur.

À quels engagements l'employeur est-il soumis ?

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

Ces engagements peuvent notamment porter sur les éléments suivants :

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

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

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

L'autorité administrative s'assure du respect des engagements souscrits par l'employeur.

Spécificité covid-19 : compte-tenu du caractère exceptionnel de la situation, les engagements demandés aux entreprises doivent être a minima

Comment les indemnités sont-elles versées ?

Le salarié placé en activité partielle reçoit une [indemnité horaire](#), versée par son employeur à l'échéance habituelle de la paie, correspondant à 70 % de sa rémunération brute horaire (ou 100 % de la rémunération net horaire s'il est en formation pendant les heures chômées).

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

De façon exceptionnelle, en cas de difficultés financières de l'employeur (procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire), le préfet du département peut faire procéder au paiement direct de l'allocation aux salariés.

Comment l'employeur peut-il se faire rembourser les indemnités versées aux salariés en activité partielle ?

Pour se faire rembourser les indemnités versées aux salariés en activité partielle, l'employeur doit adresser en ligne une [demande d'indemnisation](#) au titre de l'allocation d'activité partielle tous les mois.

Pour calculer le montant d'indemnité que l'employeur peut se voir rembourser, consulter la fiche [Comment est calculée l'allocation d'un salarié placé en activité partielle ?](#)

Le paiement est effectué par l'Agence de services et de paiement (ASP) qui agit pour le compte de l'État.

Rémunération d'un salarié placé en activité partielle

En cas de recours à l'activité partielle au sein d'une entreprise, les salariés touchés par une perte de salaire, en raison de la réduction de leur temps de travail, doivent être indemnisés par une indemnité d'activité partielle versée par l'employeur. Celui-ci reçoit pour sa part, une allocation d'activité partielle cofinancée par l'État et l'Unédic.

En période d'activité partielle, l'employeur doit verser aux salariés une indemnité de 70 % **de leur salaire brut** par heure chômée. Cela correspond environ à 84 % du salaire net horaire.

L'indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié lorsque des actions de formation sont mises en œuvre pendant les heures chômées.

L'indemnité est versée par l'employeur à la date habituelle de versement du salaire.

Allocation d'activité partielle

Si l'employeur a obtenu [l'autorisation préalable administrative](#), il peut déposer une [demande d'indemnisation](#) qui lui permet d'obtenir le remboursement mensuel des rémunérations versées aux salariés concernés.

L'employeur doit faire sa demande dans un délai d'**1 an** suivant la fin de la période couverte par l'autorisation d'activité partielle.

Si la demande d'indemnisation a été déposée **avant le 24 septembre 2018**, l'employeur doit faire sa demande dans un délai de 4 ans suivant la fin de la période couverte par l'autorisation d'activité partielle.

L'employeur peut percevoir l'allocation d'activité partielle dans la limite de **1 000 heures par an et par salarié** quelle que soit la branche professionnelle.

L'allocation est, par heure chômée, fixée à :

- 7,74 € dans les entreprises employant jusqu'à 250 salariés
- 7,23 € dans les entreprises à partir de 251 salariés

Le paiement est effectué par l'Agence de services et de paiement (ASP) qui agit pour le compte de l'État.

Afin d'estimer le montant d'indemnisation qu'il peut escompter en cas de recours à l'activité partielle, l'employeur peut utiliser un simulateur en ligne de calcul de l'indemnisation d'activité partielle.

Attention : en cas de fraude ou de fausse déclaration, l'employeur encourt jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.

En cas de modernisation des installations

Si la mise en activité partielle des salariés est due à des travaux de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise, ce contingent est limité à **100 heures**.

L'allocation est, par heure chômée, fixée à :

- 7,74 € dans les entreprises employant jusqu'à 250 salariés
- 7,23 € dans les entreprises à partir de 251 salariés

Le paiement est effectué par l'Agence de services et de paiement (ASP) qui agit pour le compte de l'État.

Afin d'estimer le montant d'indemnisation qu'il peut escompter en cas de recours à l'activité partielle, l'employeur peut utiliser un simulateur en ligne de calcul de l'indemnisation d'activité partielle.

Attention : en cas de fraude ou de fausse déclaration, l'employeur encourt jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.

Heures indemnisées

Les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et la durée légale du travail (ou la durée collective ou celle prévue au contrat de travail si elle est inférieure).

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

Les heures supplémentaires accomplies en raison d'un horaire collectif supérieur à 35 heures ne doivent pas être payées au salaire initialement convenu.

Ces heures n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation d'activité partielle de l'État à l'employeur.

Pour les salariés travaillant en forfait heures ou jours sur l'année, c'est la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement ou du service qui est prise en compte (dans la limite de 7 heures par jour ou 3 h 30 par demi-journée de fermeture).

La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul des congés payés.

Attention : les heures supplémentaires peuvent être payées au salaire convenu si l'employeur s'engage expressément à maintenir la rémunération en cas d'activité partielle.

Exonération des cotisations et contributions sociales

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

L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %.

Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (après application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

Bon à savoir !

Les retenues de CSG et de CRDS opérées sur l'indemnité d'activité partielle ne doivent pas avoir pour effet de réduire la rémunération à un montant inférieur au 1 539,42 €.

2. NOUVEAU dispositif d'activité partielle (demandes d'indemnisation effectuées au titre des heures chômées à compter du 1^{er} mars 2020)

En quoi va consister le nouveau dispositif d'activité partielle ?

Afin de limiter les conséquences d'une baisse d'activité, le Gouvernement a souhaité redimensionner le dispositif d'activité partielle (plus couramment appelé « chômage partiel »). La crise économique de 2008-2009 a en effet montré que l'activité partielle, si elle est déployée de manière massive et simplifiée, permet de maintenir l'emploi efficacement et de favoriser le rebond lorsque la conjoncture s'améliore, comme cela a été le cas en Allemagne.

Un décret sera donc pris dans les tout prochains jours pour réformer le dispositif d'activité partielle. Un questions-réponses sera transmis dans la foulée aux Direccte précisant les modalités d'application.

L'allocation d'activité partielle versée par l'Etat à l'entreprise, cofinancée par l'Etat et l'Unedic, ne sera plus forfaitaire mais **proportionnelle** à la rémunération des salariés placés en activité partielle.

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

Pour mémoire, aujourd'hui, cette allocation est forfaitaire (7,74 € par heure chômée par salarié pour les entreprises de moins de 250 salariés, 7,23€ pour les entreprises de plus de 250 salariés).

Avec cette modification du mode de calcul de l'allocation d'activité partielle, le reste à charge pour l'employeur sera égal à zéro pour la quasi-totalité de ses salariés. Une aide qui permettra aux entreprises d'éviter les licenciements dans cette période exceptionnelle.

Y a-t-il d'autres mesures dans le projet de décret ?

Oui, au-delà de cette mesure, le projet de décret comprend d'autres dispositions visant à permettre aux employeurs :

- d'envoyer l'avis du comité social et économique (CSE) dans un délai de deux mois à compter de la demande d'autorisation préalable ;
- d'adresser une seule demande préalable d'autorisation d'activité partielle lorsque la demande concerne plusieurs établissements ;
- de bénéficier d'un délai de 30 jours pour déposer leur demande d'activité partielle en cas de circonstance de caractère exceptionnel, comme c'est le cas avec la crise sanitaire actuelle ;
- de bénéficier d'une durée maximum de 12 mois d'autorisation d'activité partielle si cela est justifié (contre 6 mois actuellement au maximum).

Le décret va également permettre aux salariés au forfait jours et heures sur l'année de bénéficier de l'activité partielle, en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas de fermeture totale de l'établissement.

Les salariés seront-ils indemnisés à 100 % ?

Non, le décret ne modifiera pas les règles actuelles sur ce point : l'employeur restera tenu d'indemniser ses salariés à hauteur d'au moins 70 % de leur rémunération brute (soit environ 84 % du salaire net).

Rien n'empêche cependant un employeur d'indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut s'il le peut/souhaite.

L'employeur pourra-t-il former ses salariés pendant l'activité partielle ?

Oui. Il est prévu que l'État prenne à sa charge l'intégralité des coûts pédagogiques, en plus de l'allocation d'activité partielle.

Par ailleurs, à la différence de l'ancien dispositif d'activité partielle, l'employeur ne sera plus tenu de prendre en charge à 100 % le salaire des salariés en formation pendant la période d'activité partielle.

L'indemnisation versée au salarié en formation par l'employeur sera de 70 % minimum, comme pour les salariés qui ne sont pas en formation.

Quand ces nouvelles règles entreront-elles en vigueur ?

Ces nouvelles règles seront applicables **aux demandes d'indemnisation qui seront déposées au titre des heures chômées depuis le 1^{er} mars 2020.**