

3

Gestion du personnel en temps de crise : l'activité partielle

Le régime d'activité partielle (ex chômage partiel), issu de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, instaure un montant unique d'indemnisation par l'Etat.

Quels sont les cas de recours à l'activité partielle ?

- La conjoncture économique.
- Les difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie.
- Un sinistre.
- Les intempéries de caractère exceptionnel, mais uniquement pour les salariés qui ne remplissent pas les conditions d'ouverture du droit au chômage-intempéries.
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise.
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel (essentiellement les cas de force majeure, c'est-à-dire les situations imprévisibles et irrésistibles et qui ne sont pas imputables à l'entreprise).



Depuis le 1^{er} juillet 2013, en cas de fermeture de l'entreprise pour congés annuels, il n'est plus possible de placer un salarié en activité partielle lorsqu'il ne justifie pas des conditions requises pour bénéficier de la totalité du congé. Ce cas de recours a été supprimé.

Quelles sont les formes de recours à l'activité partielle ?

■ Réduction de l'horaire en deçà de la durée légale du travail

Seules les heures non travaillées dans la limite de la durée légale du travail sont indemnisées. Le contingent annuel d'heures indemnisables est fixé à **1 000 heures** par salarié.

■ Suspension totale d'activité en continu

L'entreprise peut se trouver dans l'obligation de suspendre totalement l'activité de tout ou partie de son personnel. Désormais, en cas de fermeture de l'établissement, la limite de 6 semaines n'existe plus.

Quels sont les salariés pouvant être placés en activité partielle ?

■ Principe

Tous les salariés, y compris les apprentis et les salariés à temps partiel. Ceux dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année peuvent aussi faire l'objet d'une activité partielle mais seulement en cas de fermeture totale de l'établissement.

■ Exclusions

1. Les CDD embauchés pour « surcroît d'activité » si la réduction ou la suspension d'activité était prévisible.
2. Les intérimaires, l'entreprise de travail temporaire pouvant exiger le respect du contrat.
3. Les salariés faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique.

Rappel : l'activité partielle doit être collective. Elle doit viser toute l'entreprise, ou tout un établissement, ou toute une unité de travail, voire une catégorie de personnel. Elle ne peut pas être mise en œuvre pour un seul salarié (sauf cas particulier de l'entreprise n'ayant qu'un seul salarié) ni pour quelques salariés « pris au hasard ».

3

Gestion du personnel en temps de crise : l'activité partielle

Quelle est la procédure de mise en activité partielle ?

La demande d'autorisation préalable a été supprimée par décret du 9 mars 2012, puis rétablie par décret du 19 novembre 2012, à compter du 22 novembre 2012.



- Consultation et information du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.
- Autorisation préalable à demander au préfet du département où est implanté l'établissement, en joignant l'avis préalable des institutions représentatives du personnel. Depuis le 1^{er} octobre 2014, cette demande doit nécessairement être adressée par voie électronique.
Pour effectuer une demande d'autorisation : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart/index.php/login>
- Notification de la réponse dans un délai de 15 jours.
- Information du personnel concerné.
- Affichage du nouvel horaire dans l'entreprise ou le chantier et communication de celui-ci à l'inspecteur du travail.
- Après la décision d'acceptation expresse ou tacite de l'activité partielle, établir mensuellement en ligne la demande d'allocation d'activité partielle à la DIRECCTE. Joindre à sa demande des états nominatifs précisant le nombre d'heures déjà chômées par chaque salarié.
- Avance par l'employeur des allocations publiques, dans le cadre de la paie mensuelle.
- Remise par l'employeur au salarié d'un document indiquant le nombre d'heures indemnisées, le taux appliqué et les sommes versées au titre de la période considérée.
Ce document doit permettre la prise en compte des périodes d'activité partielle, notamment pour les droits aux allocations de chômage et aux prestations de Sécurité sociale.
Ce relevé peut se présenter sous la forme d'un document particulier ou d'une mention sur le bulletin de paie.

Attention :

- les entreprises en difficulté, et tout particulièrement celles de moins de 50 salariés, peuvent bénéficier d'un dispositif d'avance simplifiée correspondant aux deux tiers de la participation de l'Etat, le solde étant versé au plus tard dans les 2 mois suivant la fin de la période trimestrielle de recours à l'activité partielle ;
- les entreprises, dans une situation particulièrement fragile, peuvent bénéficier d'un traitement prioritaire d'urgence ; il est conseillé, dans cette hypothèse, de prendre rendez-vous avec l'inspecteur du travail.

Quelles sont les conditions d'indemnisation de l'activité partielle ?

▪ Les heures indemnisables

Celles en deçà de l'horaire légal du travail c'est-à-dire en deçà de 35 heures hebdomadaires ou de la durée conventionnelle ou contractuelle du travail inférieure.

3

Gestion du personnel en temps de crise : l'activité partielle

■ Le montant de l'indemnisation

Le mécanisme repose sur le versement d'une indemnisation unique.

Un **simulateur** est mis à la disposition des entreprises afin de leur permettre de connaître immédiatement les montants estimatifs d'indemnisation qu'elles peuvent escompter en cas de recours à l'activité partielle, dont une estimation du montant qui reste à leur charge : <http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>

1. Montant à verser

Pour chaque heure indemnisable, l'employeur verse au salarié une indemnité égale à 70% de sa rémunération horaire brute de référence.

Cette indemnité horaire est portée à 100% de la rémunération nette antérieure lorsque le salarié suit pendant les heures chômées des actions de formation.

2. Remboursement par l'Etat

L'employeur adresse sa demande à l'agence de services et de paiement, qui lui versera mensuellement une allocation d'activité partielle.

L'allocation reçue est de 7,74 € par heure indemnisable si l'effectif n'excède pas 250 salariés ou 7,23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Exemple

Dans une entreprise ≤ 250 salariés, pour une rémunération horaire de 14 €, le salarié recevra 9,80 € (70 % de son taux horaire), répartis à concurrence de :

- 7,74 € à la charge de l'Etat (allocation publique dont l'employeur fait l'avance),
- 2,06 € à la charge de l'entreprise (allocation complémentaire).

Selon l'accord national interprofessionnel du 13 janvier 2012, la rémunération brute de référence est calculée sur **l'assiette retenue en matière d'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail.**

3. Rémunération mensuelle minimale à la charge de l'employeur

Les salariés touchés par une réduction d'horaire se voient garantir une rémunération mensuelle minimale (RMM) s'ils ont un contrat de travail comportant une durée de travail au moins égale à la durée légale hebdomadaire (soit 35 heures).

La RMM est égale au produit du SMIC net par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail du mois considéré.

Lorsque la somme du revenu net d'activité et du montant des indemnités d'activité partielle n'atteint pas cette rémunération mensuelle minimale, l'employeur doit verser une allocation complémentaire permettant de l'atteindre.

3

Gestion du personnel en temps de crise : l'activité partielle

Exemple

Un salarié dont la durée du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires (soit 151,67 heures mensuelles*) pour une rémunération brute de 1480 €, soit 1143,59 € nets.

La RMM du salarié = SMIC horaire net du salarié x durée mensuelle légale de travail

$$= 7,54^{**} \times 151,67$$

$$= 1143,59 \text{ € nets}$$

Du fait de l'activité partielle, le salarié ne travaille plus que 20 heures hebdomadaires. Il sera donc rémunéré normalement pour les 20 heures, et à hauteur de 70% de son taux horaire pour les 15 heures restantes. L'employeur devra donc verser au salarié :

$$653 \text{ € (20/35 heures)} + 343 \text{ € (70\% de 15/35 heures)} = 996 \text{ € nets.}$$

La rémunération du salarié en activité partielle (996 €) étant inférieure à la RMM (1143,59 €), l'employeur devra verser au salarié une allocation complémentaire d'un montant de **147,59 €** (1143,59 – 996).

**Rappel : 35 (heures) x 52 (semaines) / 12 (mois) = 151,67 heures mensuelles*

***L'ensemble des montants susvisés (brut et net) répondent aux besoins de l'exemple et ne doivent en aucun cas être pris comme valeurs de référence pour vos propres calculs dès lors qu'ils évoluent chaque année.*

4. En cas de modulation du temps de travail

Les entreprises appliquant un accord de modulation du temps de travail peuvent bénéficier des allocations d'activité partielle pour chaque heure perdue en deçà de la durée du travail prévue dans le programme indicatif des salariés concernés sur la période considérée dans les limites de la durée légale ou de la durée hebdomadaire moyenne sur l'année si elle est inférieure.

Avec la demande d'indemnisation, l'employeur doit communiquer à l'administration le programme indicatif sur la période considérée ainsi que les mesures mises en œuvre pour éviter le recours à l'activité partielle.

Il est remboursé sur production d'états nominatifs, à la fin de la période de modulation, et au vu des heures effectivement travaillées sur l'année figurant dans le bilan de la modulation communiqué à l'administration. Toutefois, l'employeur est remboursé mensuellement dans les cas suivants :

- lorsqu'il est certain que l'entreprise ne pourra pas atteindre, en moyenne, 35 heures par semaine travaillée et en tout état de cause 1 607 heures sur l'année, compte tenu des durées maximales du travail et de l'amplitude de la modulation ;
- lorsque l'administration estime que la situation de l'entreprise est exceptionnelle ou que des difficultés économiques sérieuses et avérées nécessitent le remboursement mensuel de l'allocation.

3

Gestion du personnel en temps de crise : l'activité partielle

5. Dispositions particulières en cas de RTT accordée par attribution de jours ou demi-jours de repos

Dans cette hypothèse, le nombre d'heures indemnissables correspond à la différence entre la durée hebdomadaire légale de travail, ou la durée collective si elle lui est inférieure, et le nombre d'heures réellement travaillées.

Les heures perdues au-delà de la durée légale de travail ne donnent pas lieu à l'attribution du repos correspondant.

Lorsque la RTT a été accordée par l'attribution de journées ou demi-journées de repos sur l'année, et sauf en cas de fermeture temporaire de l'établissement, l'allocation ne peut être attribuée qu'après la prise des journées ou des demi-journées de repos décidées au choix de l'employeur, selon les dispositions prévues par l'accord collectif.

6. Dispositions particulières pour les cadres et non cadres sous convention de forfait pour l'année

Dès lors qu'un établissement est fermé, ne serait-ce qu'une journée, les salariés dont le temps de travail est aménagé en forfait jours entrent dans le champ d'application de l'activité partielle. Par contre, ils en sont exclus en cas de simple réduction de l'horaire.

L'allocation d'activité partielle est multipliée par la durée moyenne quotidienne de travail équivalente à la durée légale (7 heures en principe).

Le nombre de jours indemnissables est obtenu ensuite en multipliant le rapport entre le nombre de jours de fermeture de l'entreprise et le nombre de jours du mois par le nombre moyen mensuel de jours fixés dans la convention de forfait.

Exemple

Dans une entreprise \leq 250 salariés, un salarié en forfait annuel en jours dont le taux horaire est de 30€ percevra 21€ (70 % de son taux horaire).

Pour une journée, l'allocation d'activité partielle est de 21×7 (durée quotidienne de travail) = 147€

L'entreprise est fermée 9 jours sur un mois de 30 jours, et le nombre moyen mensuel de jours travaillés est de 21.

Nombre de jours indemnissables = $(9 / 30) \times 21 = 6,3$

L'allocation mensuelle du salarié sera égale au produit de l'allocation journalière d'activité partielle par le nombre de jours indemnissables = $147 \times 6,3 = 926,1\text{€}$

■ Les allocations résultent de la fusion des allocations d'aide publique et de l'APLD (activité partielle de longue durée)

Les allocations d'aide publique ont disparu et l'indemnité horaire versée au salarié s'élève à 70% de sa rémunération brute (montant proche de l'APLD ancienne).

3

Gestion du personnel en temps de crise : l'activité partielle

■ Articulation avec d'autres dispositifs

Conformément à ce que prévoit la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, l'employeur qui a conclu un accord de maintien de l'emploi peut parfaitement recourir concomitamment à l'activité partielle.

Par ailleurs, activité partielle et plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ne sont pas forcément incompatibles. L'employeur préparant ou mettant en œuvre une restructuration donnant lieu à un PSE peut déposer une demande d'activité partielle, y compris lorsqu'il procède à des licenciements.

Cependant, seuls les salariés gardant sur la période considérée un lien contractuel avec l'employeur et dont le contrat de travail n'est pas suspendu pour un autre motif (ex : congé de reclassement) peuvent bénéficier de l'activité partielle.

Quel est le régime fiscal et social des allocations d'activité partielle ?

- Non soumises aux cotisations sociales patronales et salariales puisque n'ayant pas le caractère de salaire.
- Soumises à la CRDS (0,50 %) et à la CSG (6,20 % dont 3,80 % déductibles des bases de l'impôt sur le revenu et 2,40 % non déductibles).
- Si ces retenues ont pour conséquence de rendre le revenu net du salarié en activité partielle inférieur au SMIC brut, les allocations d'activité partielle en sont exonérées totalement ou partiellement, en prélevant la CSG déductible, puis la CSG non déductible et enfin la CRDS.

Contact

FFB Grand Paris <i>Direction des Affaires Sociales</i>	<ul style="list-style-type: none">■ Conseil en Droit Social par téléphone au 01 40 55 11 10■ Laure BANFI Service Travail / Relations sociales Tél. : 01 40 55 10 98 E-mail : banfil@grandparis.ffbatiment.fr
---	--

En savoir plus

- Info DAS n°017 du 14 janvier 2014 - L'activité partielle
- Info DAS n°77 du 30 juillet 2013 - Le nouveau régime de l'activité partielle