

---

# Activité partielle : réduire l'activité avec l'aide de l'État

---

L'activité partielle, autrefois dénommée chômage partiel, a été instituée en vue de limiter les licenciements économiques par l'employeur en cas de difficultés passagères de l'entreprise.

Elle permet d'atténuer les répercussions de baisses de travail plus ou moins prévisibles en maintenant néanmoins les contrats de travail et en évitant des charges et contraintes supplémentaires trop fortes pour l'exploitation.

Le dispositif se caractérise par :

- une indemnité horaire versée au salarié par l'employeur ;
- une aide publique, financée par l'État et l'UNEDIC, remboursant l'entreprise de tout ou partie de cette indemnisation.

## I - Conditions d'attribution des aides publiques dans tous les cas

### **1-1 - Une activité partielle**

Les salariés sont placés en position d'activité partielle et bénéficient d'une allocation spécifique d'activité partielle à la charge de l'État s'ils subissent une perte de salaire imputable :

- soit à la **fermeture temporaire** de leur établissement ou partie d'établissement,
- soit à la **réduction de l'horaire de travail** pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

#### 1-1-1 - Caractéristiques de la sous-activité

Cette allocation est attribuée par le Préfet sur proposition de l'UT de la DIRECCTE (Unité territoriale de la Direction Régionale de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi).

Elle ne peut être versée que pour les heures non travaillées en deçà de la durée légale de travail (35 heures).

Il faut que la réduction ou la suspension temporaire d'activité soit imputable à :

- la conjoncture économique ;
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- un sinistre ;
- la transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise ;
- des circonstances de caractère exceptionnel (intempéries, épidémie, par exemple).

#### 1-1-2 - Cas d'exclusion

Le chômage partiel ne peut pas intervenir pour :

- les salariés rémunérés selon un forfait annuel en heures ou en jours, dans le cas d'une réduction de l'horaire d'activité ; en revanche, dans le cas de fermeture temporaire de l'établissement, l'entreprise peut bénéficier des aides publiques pour ces salariés ;
- un salarié dont le chômage est consécutif à une grève dans l'entreprise.

### **1-2 - Durée de l'activité partielle prise en charge**

La prise en charge par l'État de l'indemnisation du salarié fonctionne dans la limite d'un contingent d'heures fixé actuellement à 1 000 heures indemnisables par an et par salarié, que l'activité soit seulement réduite ou totalement interrompue.

### **1-3 - Demande des aides publiques**

L'employeur formule au préfet du département où est implanté l'établissement concerné une demande préalable d'autorisation de placement en position d'activité partielle de ses salariés (voir annexe). La demande précise :

- 1° Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- 2° La période prévisible de sous-activité ;
- 3° Le nombre de salariés concernés ainsi que, pour chacun d'entre eux, la durée du travail habituellement accomplie.

Elle est obligatoirement réalisée en ligne depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2014 : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Pour ce faire l'entreprise souhaitant mettre en œuvre l'activité partielle doit créer un compte personnel.

Elle est accompagnée de l'avis préalable du CSE quand il existe.

Par dérogation, en cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries, l'employeur dispose d'un délai de trente jours pour adresser sa demande.

La décision d'acceptation ou de refus est notifiée à l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation. L'absence de décision dans un délai de 15 jours vaut acceptation implicite de la demande. La décision de refus est motivée.

Par la suite, l'employeur adresse chaque mois une demande de remboursement en ligne. L'acceptation de la demande d'indemnisation est notifiée à l'employeur. Elle permettra le paiement de l'allocation d'activité partielle qui est versée par l'ASP pour le compte de l'Etat.

## II - L'indemnisation et l'aide

Le niveau de l'indemnisation du salarié et de l'aide publique a été redéfini à l'occasion de la crise économique et financière.

### **2-1 – L'indemnisation versée au salarié**

Le salarié placé en activité partielle reçoit de l'employeur, à la date normale de la paie, une indemnité horaire de 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés (ramenée à un montant horaire) et le Smic net en tout état de cause.

L'indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié durant les actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées. Soulignons à ce titre que dorénavant tout type de formations pourra être mobilisé pendant les heures chômées, y compris celles relevant du plan de formation.

Grâce au plan de développement des compétences, l'employeur peut satisfaire à son obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi. Les actions de formation qui ont lieu pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Le dispositif ProA, qui permet au salarié de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par la formation par des actions de formation, va donner lieu au maintien de la rémunération lorsque la formation a lieu pendant le temps de travail. La formation prise en charge dans ce cas vise à l'obtention d'un diplôme ou d'une certification et est d'une durée d'au moins 6 mois avec une formation en centre d'au minimum 150 h (15 à 25% de la durée totale de la période de formation).

### **2-2 – L'aide publique**

L'aide publique, dite allocation d'activité partielle, est fixée depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013 à 7,74 € par heure de travail non effectuée (7,23 € au-delà de 250 salariés), sauf contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pour lesquels l'allocation est plafonnée. Le nombre d'heures indemnisées correspond à la différence entre les 35 heures sur la période considérée ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée stipulée au contrat, et le nombre d'heures travaillées durant la même période.

Ex. : 5 salariés sont concernés, qui travaillent 15 heures par semaine au lieu de 35, durant 12 semaines (3 mois) ; le montant total des allocations d'activité partielle s'élèvera à  $5 \times 7,74 \text{ €} \times (35 - 15) \times 12 = 9\,288 \text{ €}$ .

A noter, au-delà des 35 heures, ou de la durée stipulée au contrat lorsqu'elle est inférieure, les heures non travaillées au titre de l'activité partielle sont considérées comme chômées mais n'ouvrent pas droit au versement par l'Etat à l'employeur de l'allocation d'activité partielle et au versement par l'employeur au salarié de l'indemnité horaire. Pour ces heures supplémentaires, l'employeur doit donc rechercher une autre solution, qui dépend de leur caractère contractuel ou non.

### III - Modalités de versement et de remboursement

#### **3-1 - Versement au salarié**

Lors de l'établissement de la paie, l'employeur mentionne le nombre d'heures indemnisées, le montant et éventuellement les retenues au titre des CSG et CRDS. En l'absence de rémunération le paiement de l'allocation d'activité partielle, donne lieu à un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée est remis au salarié par l'employeur.

Cette indemnité est saisissable dans les mêmes conditions et mêmes limites que le salaire.

#### **3-2 - Charges sociales et fiscalité**

Les indemnités d'activité partielle sont exonérées des cotisations sociales (patronales et salariales).

Elles sont en principe passibles des CSG et CRDS (après déduction de 1,75 % pour frais professionnels et aux taux respectifs de 6,2 % et 0,5 %). Toutefois, CSG et CRDS ne sont pas dues sur les allocations lorsque ces prélèvements conduisent à une somme à verser au salarié, salaire et allocations cumulés, inférieure au Smic brut (1 539,45 € au 1<sup>er</sup> janvier 2020). En pratique, CSG et CRDS seront donc peu fréquemment dues.

En revanche, les allocations de chômage partiel sont soumises à l'impôt sur le revenu du salarié.

### IV - Effet du chômage partiel à l'égard du contrat de travail

#### **4-1 - Absence de modification du contrat**

Mesure provisoire liée à la conjoncture, l'activité partielle ne modifie pas le contrat et, en l'état actuel de la jurisprudence, le salarié ne peut pas le refuser.

La loi prévoit que pendant les périodes d'arrêt total le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu.

#### **4-2 - Congés payés**

La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

#### **4-3 - Maladie**

L'employeur n'a pas à verser au salarié, malade pendant une période de chômage partiel, le complément conventionnel de rémunération pour maladie.

#### **4-4 - Contrat intermittent**

Pour les salariés bénéficiaires d'un contrat intermittent, il n'y a pas d'indemnité due pour le chômage partiel total pendant les périodes normalement non travaillées.

#### **4-5 – Intéressement**

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de l'intéressement (et de la participation) lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.