



Activité partielle : ce qui a changé depuis le 1^{er} juillet 2013

Nouveautés introduites par :

Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 - art. 16 (V) relative à la sécurisation de l'Emploi pour un dispositif unique, simplifié et sécurisé

Décret n°2013-551 du 26 juin 2013 relatif à l'activité partielle

Circulaire DGEFP n°2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle

Le terme **chômage partiel** est juridiquement remplacé par celui **d'activité partielle**

L'objet de **l'activité partielle** est de permettre à un employeur de réduire ou de suspendre temporairement l'activité de ses salariés et de bénéficier d'une prise en charge partielle de l'indemnisation versée pendant les heures chômées. Ainsi, une entreprise peut demander le bénéfice de **l'activité partielle** dès lors qu'elle est contrainte de réduire temporairement son activité compte tenu :

- de la conjoncture économique,
- de difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie,
- d'un sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel,
- de la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- ou de toute autre circonstance à caractère exceptionnel.

Le dispositif **chômage partiel congés payés est abrogé**. Toutefois, les salariés qui percevaient une allocation chômage pendant la période de référence des congés peuvent demander à Pôle Emploi une aide pour congé non payé (article 36 du Règlement général annexé à la convention UNEDIC du 6 mai 2011). Dans les autres situations de fermeture de l'entreprise pour congés, l'employeur pourra indemniser le salarié ou lui proposer des congés anticipés.

De nouvelles dispositions s'appliquent aux demandes d'autorisation administrative préalable déposées **depuis le 1er juillet 2013**.

Un dispositif simplifié :

La réforme fusionne notamment les deux dispositifs existants à savoir l'allocation spécifique de chômage partiel et l'activité partielle de longue durée (APLD) **pour un dispositif unique**, simplifié et sécurisé : **L'ACTIVITE PARTIELLE**.

La limite des 6 semaines consécutives en cas de "chômage partiel total" est supprimée.

Les règles de calcul du nombre d'heures chômées à indemniser sont simplifiées. Quel que soit le régime d'aménagement du travail du salarié, le nombre d'heures à indemniser sera la différence entre :

- D'une part, la durée légale du travail ou bien la durée conventionnelle ou la durée contractuelle lorsqu'elles sont inférieures à la durée légale ;
- Et d'autre part, la durée réellement travaillée pendant la période

Un dispositif plus attractif :

L'indemnité horaire versée aux salariés par l'employeur par heure chômée est modifiée. Sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, les salariés placés en activité partielle reçoivent une indemnité horaire correspondant à 70% de la rémunération brute.

L'allocation d'activité partielle remboursée à l'employeur par l'Etat **et** l'Unedic est revalorisée.

Pour toute heure chômée, les entreprises bénéficient d'une allocation unique d'un montant :

- de **7.74 € pour les entreprises de 1 à 250 salariés**
- de **7.23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés.**

Une mise en œuvre rapide et sécurisée pour les employeurs et les salariés

Le placement en activité partielle reste soumis à une procédure **d'autorisation préalable** de l'administration. L'UT DIRECCTE dispose d'un délai de **15 jours** à compter de la réception de la **demande complète** pour notifier sa décision à l'entreprise. L'absence de réponse dans le délai imparti vaut décision implicite d'acceptation. L'avis des représentants du personnel sur le recours à la mesure d'activité partielle doit obligatoirement être joint à la demande.

Les modifications introduites portent sur les points suivants :

- L'accès à la formation est favorisé pendant les heures chômées. Les salariés placés en activité partielle peuvent désormais bénéficier pendant les heures chômées de l'ensemble des actions de formation, d'orientation et de qualification prévues par le code du travail. Dans ce cas, l'indemnité horaire des salariés concernés est majorée à 100% de la rémunération nette antérieure.
- En contrepartie de l'allocation d'activité partielle, les employeurs ayant placé leurs salariés en activité partielle au cours des 36 derniers mois seront soumis à une procédure spécifique : la souscription d'engagements (à préciser dans la demande).

Le code du travail en son article R.5122-9 dresse une liste non exhaustive des engagements susceptibles d'être souscrits et mis en œuvre par les entreprises :

- 1° Le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation ;
- 2° Des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle ;
- 3° Des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- 4° Des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

Le ou les engagements seront déterminés sur la base des propositions de l'entreprise et seront précisés dans la décision d'autorisation. L'Unité Territoriale de la DIRECCTE s'assurera de l'effectivité des engagements pris.

- Une procédure dématérialisée entrera en vigueur au plus tard au 1^{er} juillet 2014. D'ores et déjà, les entreprises peuvent utiliser les adresses institutionnelles des services dont vous trouverez ci-après les coordonnées.

Pour plus d'informations concernant le dispositif de l'activité partielle et les formulaires de demande

- Sur le site internet : <http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/activite-partielle>

A noter :

Le simulateur est un outil d'aide à la décision destiné à permettre aux entreprises de connaître immédiatement les montants estimatifs d'indemnisation qu'elles peuvent escompter en cas de recours à l'activité partielle (tous dispositifs) et donc le montant estimatif de leur reste à charge.

Rendez-vous sur : <http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>