

Textes de loi et références

Code du travail : articles R3243-1 à R3243-9
Mentions du bulletin de paie

Code du travail : articles L5122-1 à L5122-5
Activité partielle

Code du travail : articles R5122-1 à R5122-26
Aide aux salariés placés en activité partielle

Code du travail : articles R3232-1 et R3232-2
Informations devant être communiquées au salarié

Code du travail : article L5124-1
Sanctions et amendes

Décret n°2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle

Liste des secteurs et des secteurs connexes bénéficiant de la modulation du taux horaire

Circulaire DGEFP n°2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle (PDF - 1.4 MB)

Arrêté du 26 août 2013 fixant les contingents annuels d'heures indemnisables

Décret n°2020-794 du 26 juin 2020 relatif à l'activité partielle

Décret n°2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle

Décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 relatif à l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

Ordonnance n°2020-1255 du 14 octobre 2020 relative à l'adaptation de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle

Décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable



Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Escalier A
2^e étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques Le Chômage partiel

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**



Chômage partiel ou technique (activité partielle)

Démarches de l'employeur

Vérifié le 8 février 2022

En cas de recours à l'activité partielle au sein d'une entreprise, les salariés touchés par une perte de salaire sont indemnisés (dispositif appelé aussi chômage partiel ou chômage technique) 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 Dreets (anciennement Direccte).

Comment recourir à l'activité partielle ?

Pour faire face à une baisse d'activité dans l'entreprise, l'employeur peut recourir à l'activité partielle dans les cas suivants :

- Conjoncture économique
- Difficultés d'approvisionnement
- Sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel
- Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel (Covid-19 par exemple)

Elle peut prendre plusieurs formes :

- Diminution de la durée hebdomadaire du travail
- Fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement

L'employeur peut percevoir pour ses salariés une allocation d'activité partielle dans la limite de :

- 1000 heures par an et par salarié quelle que soit la branche professionnelle
- 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

Qui est concerné ?

Salariés concernés

Un salarié ayant un contrat de travail de droit français (CDI,

CDD notamment) bénéficie du chômage partiel qu'il soit :

- À temps plein ou à temps partiel
- En convention de forfait en heures ou en jours sur l'année
- Voyageur, représentant et placier (VRP)
- Salarié employé en France par une entreprise étrangère sans établissement en France
- Rémunéré au cachet
- Salarié intérimaire en contrat de mission suite à la suspension, l'annulation ou la rupture d'un contrat de mise à disposition signé
- En CDI dans le cadre du portage salarial
- Cadre dirigeant en cas de fermeture totale de l'entreprise ou d'une partie de celle-ci (fermeture d'un atelier ou d'un service de l'entreprise par exemple)
- Travailleur à domicile payé à la tâche
- Journaliste rémunéré à la pige
- Salariés exclus

Les salariés suivants ne bénéficient pas du chômage partiel :

- Salariés dont la réduction ou la suspension de l'activité est provoquée par un différend collectif de travail (grève par exemple)
- Salariés titulaires d'un contrat de travail de droit français qui travaillent à l'étranger
- Salariés expatriés titulaires d'un contrat de droit local

Le comité social et économique (CSE) doit-il être consulté ?

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, l'employeur doit consulter pour avis, le comité social et économique (CSE) préalablement à sa demande d'autorisation administrative d'activité partielle.

La consultation concerne les sujets suivants :

- Motifs de recours à l'activité partielle
- Catégories professionnelles et activités concernées
- Niveau et critères de mise en œuvre des réductions d'horaire
- Actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur

Le CSE est informé à la fin de chaque période d'autorisation des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre.

À noter : en cas de sinistre ou de circonstances exceptionnelles, l'employeur dispose d'un délai de 2 mois pour consulter et adresser l'avis du CSE à l'appui de sa demande d'autorisation préalable.

Comment effectuer la demande d'autorisation ?

Procédure de demande

Circonstance de caractère exceptionnel (Covid-19)

L'employeur doit adresser une demande d'autorisation d'activité partielle à la direction départementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Direccte) d'implantation de l'établissement.

L'employeur doit adresser sa demande dans un délai de 30 jours à compter du placement de ses salariés en activité partielle.

Cette démarche doit obligatoirement être effectuée en ligne.

La demande doit préciser les éléments suivants :

- Motif justifiant le recours à l'activité partielle
- Période prévisible de sous-activité
- Circonstances détaillées et situation économique à l'origine de la demande
- Nombre de salariés concernés

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

En cas de sinistre ou de circonstances exceptionnelles, l'employeur dispose d'un délai de 2 mois pour consulter et adresser l'avis du CSE à l'appui de sa demande d'autorisation préalable.

L'administration dispose d'un délai de réponse de 15 jours calendaires: Correspond à la totalité des jours du calendrier de l'année civile, du 1er janvier au 31

décembre, y compris les jours fériés ou chômés à réception de la demande d'autorisation. Un accusé de réception de la DDETS ou DDETS-PP précise le délai au-delà duquel l'absence de réponse vaut autorisation.

Lorsque la demande est refusée, la décision précise les motifs du refus.

L'état d'avancement de l'instruction du dossier peut être suivi en ligne.

Une fois l'autorisation administrative obtenue, 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.

À noter : un employeur qui a au moins 50 établissements implantés dans plusieurs départements peut adresser une demande unique pour tous ses établissements.

Durée maximale de l'autorisation

Pour les demandes adressées à l'administration à compter du 1er juillet 2021, l'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée de 3 mois. Elle peut être renouvelée dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de 12 mois consécutifs.

Il ne faut pas tenir compte des périodes d'autorisation d'activité partielle antérieures au 1er juillet 2021 pour calculer la durée globale de 6 mois.

À noter : pour les demandes déposées entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2022, il ne faut pas tenir compte des périodes d'activité partielle intervenues en 2021.

Les périodes d'activité partielle situées entre le 1er juillet et le 31 décembre 2021 ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée maximale d'autorisation.

Engagements vis-à-vis des salariés

L'employeur doit proposer des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle dans sa demande d'autorisation.

L'employeur demande l'activité partielle pour la première fois

L'employeur s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés pendant la durée de l'activité partielle.

Il doit également respecter les conditions d'autorisation d'activité partielle.

Nouvelle demande moins de 3 ans après une précédente période d'activité partielle

L'employeur doit prendre des engagements vis-à-vis des salariés s'il effectue une nouvelle demande préalable d'autorisation d'activité partielle.

Cette obligation s'applique s'il a déjà placé ses salariés en activité partielle au cours des 36 mois précédant la date de dépôt de sa nouvelle demande.

Ces engagements, mentionnés dans sa demande d'autorisation, 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

La Dreets fixe ces engagements, qui sont notifiés dans la décision d'autorisation et s'assure du respect des engagements souscrits par l'employeur.

En cas de non-respect, l'employeur peut être amené à rembourser les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle.

Nouvelle demande plus de 3 ans après une précédente période d'activité partielle

L'employeur s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés pendant la durée de l'activité partielle.

Il doit également respecter les conditions d'autorisation d'activité partielle.

Quelle est la rémunération versée au salarié ?

Cas général

L'employeur doit verser au salarié une indemnité correspondant à 60 % de son salaire brut par heure chômée: Heure non travaillée sur décision de l'employeur, soit environ à 72 % du salaire net horaire.

Cette indemnité ne peut pas être inférieure à 8,37 € net, ni être supérieure à un plafond de 28,54 € par heure chômée.

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

L'employeur doit faire figurer sur le bulletin de paie du salarié (ou dans un document annexé) le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées.

Une convention ou un accord collectif et une décision unilatérale de l'employeur peuvent prévoir une indemnisation complémentaire.

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, l'Agence de services et de paiement (ASP) verse directement la somme au salarié sur décision du préfet.

Secteurs protégés et connexes

Dans les secteurs les plus touchés par la crise, l'employeur doit verser au salarié une indemnité correspondant à 70 % de son salaire brut par heure chômée. Elle correspond à environ à 84 % du salaire net horaire.

Les établissements de ces secteurs sont ceux qui subissent une perte de chiffre d'affaires d'au moins 65 % depuis le 1er décembre 2021.

Cette indemnité ne peut pas être inférieure à 8,37 € net, ni être supérieure à un plafond de 33,30 € par heure chômée.

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

L'employeur doit faire figurer sur le bulletin de paie du salarié (ou dans un document annexé) le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées.

Une convention ou un accord collectif et une décision unilatérale de l'employeur peuvent prévoir une indemnisation complémentaire.

Entreprises fermées pour mesures sanitaires

Les entreprises concernées sont les suivantes :

- Impliquant l'accueil du public et fermées administrativement
- Situées dans un territoire faisant l'objet de restrictions sanitaires (couvre-feu par exemple) et subissant une baisse de leur d'affaires d'au moins 60 %

L'employeur doit verser au salarié une indemnité correspondant à 70 % de son salaire brut par heure chômée, soit environ à 84 % du salaire net horaire.

Cette indemnité ne peut pas être inférieure à 8,37 € net, ni être supérieure à un plafond de 33,30 € par heure chômée.

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

L'employeur doit faire figurer sur le bulletin de paie du salarié (ou dans un document annexé) le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées.

Une convention ou un accord collectif et une décision unilatérale de l'employeur peuvent prévoir une indemnisation complémentaire.

Personnes vulnérables, garde d'enfants ou personnes en situation de handicap

L'employeur doit verser au salarié une indemnité correspondant à 70 % de son salaire brut par heure chômée, soit environ à 84 % du salaire net horaire.

Cette indemnité ne peut pas être inférieure à 8,37 € net, ni être supérieure à un plafond de 33,30 € par heure

chômée.

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

L'employeur doit faire figurer sur le bulletin de paie du salarié (ou dans un document annexé) le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées.

Une convention ou un accord collectif et une décision unilatérale de l'employeur peuvent prévoir une indemnisation complémentaire.

Quelle allocation perçoit l'employeur ?

L'allocation d'activité partielle versée par l'État varie en fonction du secteur d'activité dont dépend l'entreprise.

Cas général

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

L'employeur peut percevoir l'allocation d'activité partielle dans la limite d'un plafond de 1000 heures par an et par salarié.

L'allocation est fixée à 36 % de la rémunération horaire brute.

Elle est de 7,53 € minimum et de 17,12 € maximum

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

Pour estimer le montant d'indemnisation 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.

Transformation, restructuration ou modernisation des installations

L'employeur peut percevoir l'allocation d'activité partielle dans la limite de 100 heures par an par salarié.

L'allocation est fixée à 36 % de la rémunération horaire brute.

Elle est égale à :

- 7,53 € minimum
- 17,12 € maximum

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

Pour estimer le montant d'indemnisation 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.

Secteurs protégés

Il s'agit des entreprises des 66 secteurs relevant des activités suivantes :

- Tourisme
- Hôtellerie
- Restauration
- Sport
- Culture
- Transport de personnes
- Événementiel

Les établissements de ces secteurs sont ceux qui subissent une perte de chiffre d'affaires d'au moins 65 % depuis le 1er décembre 2021.

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

L'employeur peut percevoir l'allocation d'activité partielle dans la limite d'un plafond de 1000 heures par

an et par salarié.

L'allocation est fixée à 70 % de la rémunération horaire brute.

Elle est égale à :

- 8,37 € minimum
- 33,30 € maximum

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

Pour estimer le montant d'indemnisation 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.

Secteurs connexes avec baisse du chiffre d'affaires

Les secteurs connexes sont ceux dont l'activité est liée aux secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'événementiel.

Les établissements de ces secteurs sont ceux qui subissent une perte de chiffre d'affaires d'au moins 65 % depuis le 1er décembre 2021.

À noter : certaines entreprises doivent justifier qu'elles réalisent au moins 50 % de leur chiffre d'affaires avec une ou des entreprises des secteurs connexes.

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

L'employeur peut percevoir l'allocation d'activité partielle dans la limite d'un plafond de 1000 heures par an et par salarié.

L'allocation est fixée à 70 % de la rémunération horaire brute.

Elle est égale à :

- 8,37 € minimum
- 33,30 € maximum

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

Pour estimer le montant d'indemnisation 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.

Comment l'employeur obtient le remboursement de l'allocation ?

Chaque mois, pour obtenir le remboursement des indemnités, l'employeur doit adresser en ligne une demande d'indemnisation pour l'allocation d'activité partielle.

L'employeur doit faire sa demande dans un délai de 6 mois suivant la fin de la période couverte par l'autorisation d'activité partielle.

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

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

Activité partielle de longue durée

La mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée (APLD) est possible sur la base

- d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche
- ou d'un document unilatéral s'appuyant sur un accord de branche étendu.

Ce dispositif permet aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable de diminuer l'horaire de travail en contrepartie d'engagements de maintien dans l'emploi.