



## **LA REFORME DU DISPOSITIF DE L'ACTIVITE PARTIELLE**

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 et la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, ont prévu la mise en place d'un dispositif simplifié destiné à se substituer aux régimes de chômage partiel et l'activité partielle de longue durée (APLD).

Ce régime d'activité partielle unifié s'applique à toute demande déposée à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2013.

L'activité partielle permet à l'employeur, lorsqu'il fait face à des difficultés économiques le contraignant à réduire temporairement l'activité, de diminuer le temps de travail de ses salariés, tout en les maintenant dans l'emploi.

Cette diminution prend juridiquement la forme d'une suspension de contrat de travail, pendant les heures chômées, en prévention des licenciements, en sorte que l'employeur puisse adapter la sous-activité à ses contraintes d'organisation et de production.

### **Les principaux motifs de mise en œuvre de l'activité partielle sont :**

- conjoncture économique
- difficulté d'approvisionnement en matières premières ou en énergie
- sinistre
- intempéries de caractère exceptionnel
- transformation, restructuration et modernisation de l'entreprise
- autre circonstance de caractère exceptionnel

Certaines situations et certaines catégories de salariés restent exclues du bénéfice de l'activité partielle :

- les établissements dont la réduction ou la suspension de l'activité est provoquée par un différend collectif de travail
- les salariés possédant un contrat de travail de droit français travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers
- les voyageurs représentants placiers qui possèdent le statut « multiscartes »

### **La baisse temporaire d'activité peut prendre deux formes différentes :**

- une réduction du temps de travail en dessous de la durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée conventionnelle de l'établissement
- une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement, pendant laquelle les salariés sont en inactivité totale quel que soit le nombre de jours de fermeture, dans la limite cependant du contingent annuel d'heures indemnifiables.

Les heures chômées ouvrent droit au versement de l'allocation d'activité partielle dans la limite de deux contingents :

- 1000 heures par an et par salarié, cette période d'un an ne s'appréciant pas par année civile, mais à compter du premier jour de la période d'autorisation, soit par diminution de la durée hebdomadaire du travail ou fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement
- 100 heures par an et par salarié dans les entreprises qui sollicitent l'activité partielle pour le motif « modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise ».

Durant la période de sous-activité l'employeur est autorisé à mettre en œuvre tous les types de formation professionnelle en sorte d'améliorer les compétences des salariés au service de la sécurisation de l'emploi et de la compétitivité de l'entreprise.

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

- **7,74** euros par heure pour les entreprises de 1 à 250 salariés
- **7,23** euros par heure pour les entreprises de plus de 250 salariés

En contrepartie, les employeurs verseront à leurs salariés placés en activité partielle une indemnité représentant :

- 70 % du salaire horaire brut (soit de l'ordre de 85% du salaire net) quand le salarié n'est pas en formation
- 100% du salaire horaire net pour les heures chômées pendant lesquelles le salarié est en formation

Un simulateur d'activité partielle (<http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr>) permet aux entreprises d'estimer le montant de l'aide publique ainsi que le reste à charge.

L'indemnité d'activité partielle constituant un revenu de remplacement est versée sans contrepartie d'un travail, n'est pas assujettie, ni au forfait social sur les salaires, ni aux cotisations de sécurité sociale, mais elle est intégrée dans le calcul de l'impôt sur le revenu. Elle est assujettie à la CSG au taux de 6,2% et à la CRDS au taux de 0,5%.

Si après versement de l'indemnité d'activité partielle la rémunération d'un salarié est inférieure à la RMM (Rémunération Mensuelle Minimale), l'employeur est dans l'obligation de lui verser une allocation complémentaire qui est égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale (ou SMIC net) et la somme initialement perçue par le salarié.

**Pour tout contact en GUYANE :**

**DIECCTE – Pôle 3<sup>E</sup>  
859 Rocade Zéphir  
97300 CAYENNE**

**Tél : 05 94 29 53 53**