

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Durée du travail

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

Sous-direction des mutations de l'emploi
et du développement de l'activité

Mission du Fonds national de l'emploi

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

NOR : ETSD1317839C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Références :

Article 16 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi portant articles L. 5122-1 à L. 5122-5 du code du travail ;

Décret n° 2013-551 du 26 juin 2013 portant articles R. 5122-1 et suivants du code du travail.

Texte abrogé : la circulaire DGEFP n° 2012-22 du 21 novembre 2012 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle est abrogée.

La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle à Mesdames et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ; Madame et Messieurs les directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE) des départements et collectivités d'outre-mer ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les directeurs des unités territoriales des DIRECCTE ; Mesdames et Messieurs les commissaires au redressement productif.

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi parachève les réformes de l'activité partielle engagées ces dernières années pour inciter les entreprises rencontrant des difficultés temporaires à recourir davantage à l'activité partielle.

Elle opère une refonte profonde de l'activité partielle afin de rendre le dispositif plus simple, plus attractif pour les entreprises, en particulier les TPE et les PME, et plus favorable pour les salariés.

Un dispositif plus simple : la nouvelle réforme procède à une simplification d'ampleur en fusionnant les dispositifs antérieurs en un unique dispositif d'activité partielle, d'accès facilité, et dont les conditions de mise en œuvre sont adaptables en fonction de la situation des entreprises contraintes de réduire temporairement leur activité.

Un dispositif plus attractif : elle rend l'activité partielle plus attractive en augmentant nettement la contribution publique à l'indemnisation des heures chômées ainsi que le niveau d'indemnisation garanti aux salariés subissant une réduction de leur temps de travail en deçà de la durée légale ou conventionnelle.

Un dispositif qui facilite le recours à la formation pendant les périodes de sous-activité : la réforme vise, en autorisant à mettre en œuvre tous les types de formation professionnelle pendant ces périodes de baisse d'activité, à mettre à profit ces périodes de baisse d'activité pour améliorer les compétences des salariés au service de la sécurisation de l'emploi et de la compétitivité de l'entreprise.

Cette réforme s'applique aux demandes d'autorisation d'activité partielle déposées à compter du 1^{er} juillet 2013.

I. – UN DISPOSITIF UNIQUE, SIMPLIFIÉ ET SÉCURISÉ QUI REND L'ACTIVITÉ PARTIELLE PLUS ATTRACTIVE POUR LES EMPLOYEURS COMME POUR LES SALARIÉS

1. Les motifs de mise en œuvre de l'activité partielle ne sont pas modifiés

Lorsque l'entreprise est contrainte de réduire temporairement son activité compte tenu notamment de la

conjoncture économique, des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, d'un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel, elle peut demander le bénéfice de l'activité partielle sur une période suffisamment longue pour lui permettre de mettre parallèlement en place des actions qui visent à son redressement.

En ce qui concerne le dispositif dit de chômage partiel « congés payés » qui permettait la prise en charge par l'État de l'indemnisation des salariés récemment embauchés n'ayant pas accumulé suffisamment de droits à congés payés pour couvrir une période de fermeture annuelle de leur entreprise, il est supprimé. Si des entreprises continuaient à vous solliciter pour le bénéfice de ce dispositif, vous pouvez les inviter à adopter des solutions alternatives (prise de congés par anticipation, par exemple). Dans près de 95 % des cas, les entreprises réglaient jusqu'ici elles-mêmes ces situations sans réclamer de prise en charge par l'État.

2. Une prise en charge financière améliorée et favorisant la mise en œuvre de formations pour les salariés

Le recours à l'activité partielle peut aller jusqu'à 1 000 heures par an et par salarié, quelles que soient les modalités de réduction de l'activité : diminution de la durée hebdomadaire du travail ou fermeture temporaire de tout ou partie d'établissement quelle que soit la durée de cette fermeture (suppression du plafond des six semaines de fermeture consécutive).

Pour toute heure chômée, les entreprises bénéficieront d'une allocation d'un montant de 7,74 € par heure pour les entreprises de 1 à 250 salariés et 7,23 € par heure pour les entreprises de plus de 250 salariés, financée par l'État et les partenaires sociaux.

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 compte tenu du régime social de l'indemnité) quand le salarié n'est pas en formation et 100 % du salaire horaire net pour les heures chômées pendant lesquelles le salarié est en formation.

Au-delà de l'incitation à la formation (indemnité passée à 100 % en cas d'action de formation mise en œuvre pendant les périodes d'activité partielle), la réforme supprime toutes les limitations qui pouvaient subsister portant sur la nature des formations mises en œuvre pendant les périodes d'activité partielle : tout type de formation pourra être mobilisé pendant les heures chômées, y compris celles relevant du plan de formation.

Enfin, les règles de calcul du nombre d'heures à indemniser sont simplifiées avec désormais une seule formule à appliquer pour l'ensemble des modes d'aménagement du temps de travail. Quel que soit le régime de temps de travail dont relèvent les salariés, le nombre d'heures indemnissables sera la différence entre :

- d'une part, la durée légale du travail ou bien la durée conventionnelle ou la durée stipulée au contrat de travail lorsqu'elles sont inférieures à la durée légale ;
- et, d'autre part, le nombre d'heures travaillées sur la période.

3. Des engagements progressifs et modulables en fonction de la situation de l'entreprise et des salariés

Afin d'encourager le recours à l'activité partielle, l'employeur sollicitant pour la première fois de l'activité partielle en bénéficiera dès lors qu'il justifie de l'un des motifs de recours énoncés précédemment et qu'il maintient l'emploi pendant les périodes de recours effectif à l'activité partielle.

L'activité partielle n'est cependant pas un simple dispositif assurantiel. Elle doit permettre aux entreprises dont les difficultés temporaires trouvent aussi leur source dans des faiblesses internes d'y apporter des réponses.

À cette fin, une entreprise ayant déjà bénéficié de l'activité partielle au cours des trois dernières années écoulées devra souscrire des engagements spécifiques.

Le maintien dans l'emploi des salariés placés en activité partielle n'est pas le seul engagement envisageable. Les engagements spécifiques sont déterminés en fonction de la situation de l'entreprise et de ses salariés, afin notamment d'aider l'entreprise à rétablir sa situation et à préparer les conditions de son développement futur, et, d'autre part, dans l'objectif de préserver l'emploi en renforçant les compétences et l'employabilité des salariés. Ils peuvent recouvrir des formes variées.

Le décret n° 2013-551 du 26 juin 2013 relatif à l'activité partielle établit une liste non exhaustive des engagements qui peuvent être souscrits dans ce cadre :

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

Ces engagements sont déterminés dans le cadre d'un dialogue entre l'État et l'entreprise. Ils tiennent compte de la proposition faite par l'entreprise et, le cas échéant, du contenu d'un éventuel accord collectif dans l'entreprise sur le sujet et de l'avis du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel) sur le recours à l'activité partielle. Ils tiennent également compte de la récurrence du recours à l'activité partielle, des engagements précédemment pris par l'entreprise lors d'une demande antérieure et de leur exécution.

4. Une mise en œuvre rapide et sécurisée juridiquement pour les employeurs et les salariés

Le recours à l'activité partielle intervient, sauf cas de sinistre ou d'intempérie de caractère exceptionnel, sur la base d'une demande d'autorisation préalable à laquelle l'administration répond dans un délai maximum de quinze jours, une absence de réponse dans ce délai ayant valeur d'autorisation implicite.

Cette autorisation permet ainsi de garantir à l'employeur qu'il peut placer à bon droit ses salariés en activité partielle.

Vous veillerez à prendre des décisions motivées dans ce délai et attacherez une attention particulière à la définition des engagements de l'entreprise en cas de demandes récurrentes d'activité partielle. La formalisation de l'autorisation est un levier très important de sécurisation des entreprises.

II. – MAÎTRISER, FAIRE CONNAÎTRE LE NOUVEAU DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE ET ASSURER LA FLUIDITÉ DE TRAITEMENT DES DEMANDES

1. Maîtriser dans les DIRECCTE cet outil rénové

Pour vous appuyer dans le déploiement de ce nouveau dispositif d'activité partielle et vous donner les moyens de conseiller les entreprises, un ensemble de fiches techniques, précisant les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle, vous sera adressé dans les prochains jours.

Pour assurer l'instruction de l'activité partielle, le système d'information AGLAE a été mis à jour et intègre les modifications nécessaires. Les formulaires de demande d'autorisation et de demande d'indemnisation ont également été adaptés et sont disponibles à l'adresse suivante (onglet « comment ») : <http://www.emploi.gouv.fr/dispositif/activite-partielle>.

L'INTEFP assurera, par ailleurs, des cycles de formation sur l'activité partielle à destination des services des DIRECCTE.

Cette réforme, stabilisant le dispositif d'activité partielle, permettra de passer à un mode complètement dématérialisé de dépôt et de traitement des demandes de bénéfice de l'activité partielle, avec le déploiement d'un extranet dédié à l'activité partielle qui entrera en service au plus tard le 1^{er} juillet 2014. À compter de cette date, la procédure d'indemnisation sera dématérialisée et prise en charge par l'ASP. Vous n'aurez plus à instruire les demandes d'indemnisation, mais uniquement les demandes d'autorisation.

Jusqu'à cette date, les circuits administratifs restent inchangés : vous restez chargés de l'instruction des demandes d'indemnisation et de la transmission des bons à payer à l'ASP, qui procède au versement de l'aide aux entreprises.

2. Faire connaître le nouveau dispositif aux entreprises et aux partenaires susceptibles de les appuyer

Des actions de communication seront mises en œuvre au niveau national en direction des entreprises, avec les partenaires utiles (les organisations patronales nationales, l'ACOSS, l'ordre des experts-comptables...), qui seront notamment destinataires d'un dépliant d'information sur l'activité partielle, sous format électronique et papier. Pour accompagner vos propres actions de communication, ce dépliant vous sera également communiqué, ainsi que des éléments de langage et de promotion du dispositif d'ici à la fin du mois de juillet.

Le simulateur activité partielle (<http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>) sera mis à jour fin juillet et permettra aux entreprises d'estimer le montant de l'aide publique ainsi que leur reste à charge.

Je vous demande de mobiliser, en plus de vos services, tous les relais utiles (chambres consulaires, fédérations professionnelles, maisons de l'emploi, clubs RH...) pour informer les entreprises, notamment les PME et les TPE, de l'intérêt de recourir à cet outil et de les accompagner dans leurs démarches.

Dans l'objectif de « former plutôt que licencier », vous pourrez utilement renforcer vos partenariats avec les organismes paritaires collecteurs agréés afin de permettre la mobilisation effective des actions de formation pendant les périodes d'activité partielle, et tirer ainsi pleinement profit des moyens offerts par l'appel à projets spécifique mis en place par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels sur ce sujet.

*
* *

Notre priorité est de diversifier les entreprises ayant recours à l'activité partielle (à la fois en termes de taille des entreprises, que de secteurs) en assurant la promotion du dispositif auprès de celles qui méconnaissent le dispositif en considérant qu'il n'est pas adapté à leur situation et qu'il est contraignant. Cela suppose :

- de déployer un plan de communication qui mette en avant les souplesses introduites par l'ANI du 11 janvier 2013, reprises par la loi du 14 juin (une seule allocation, niveau élevé de prise en charge, règles de calcul et de mise en œuvre simplifiées) ;
- de repérer et d'accompagner les entreprises qui auraient besoin de recourir à l'activité partielle : il ne s'agit pas uniquement d'identifier les entreprises en difficulté (en lien avec les cellules de veille, le commissaire au redressement productif...), mais également de les accompagner dans la mise en œuvre de l'activité partielle, notamment en incitant les entreprises connaissant mal le dispositif à faire des demandes sur des périodes plus longues ;

- d'accueillir favorablement les premières demandes faites par les entreprises, dès lors que l'un des motifs de recours à l'activité partielle est respecté ;
- s'agissant des entreprises qui formuleraient une nouvelle demande après avoir été indemnisées au titre de l'activité partielle au cours des 36 derniers mois, l'instruction de cette nouvelle demande doit se concentrer sur la définition des engagements pris par l'entreprise.

Je sais pouvoir compter sur votre implication dans la mise en œuvre de ces orientations. Cette réforme de l'activité partielle a vocation à s'inscrire dans la durée et votre mobilisation est une condition indispensable à sa réussite.

Mes services – mission du Fonds national de l'emploi – sont à votre disposition pour tout complément d'information.

Fait à Paris, le 12 juillet 2013.

*La déléguée générale à l'emploi
et à la formation professionnelle,*
E. WARGON