



L'Activité partielle



Mise à jour le 6 avril 2020

Les différentes formes d'activité partielle

Suite à une baisse d'activité, l'entreprise a pris des dispositions afin d'éviter des licenciements économiques.

L'entreprise ferme temporairement ou définitivement ses portes pendant une période.

La durée du travail a diminué pour tout ou partie du personnel

Les dispositifs de l'activité partielle s'appliquent-elles pour préserver la santé des salariés ?

Lorsque l'entreprise est dans un secteur d'arrêté de fermeture ou confrontée à une réduction ou à une suspension d'activité liée à la conjoncture ou à un problème d'approvisionnement ou lorsque l'entreprise est dans l'impossibilité de prendre des mesures pour préserver la santé des travailleurs (télétravail, gestes barrières...), les salariés sont éligibles à l'activité partielle.

Quels sont les motifs pour bénéficier du dispositif d'activité partielle ?

La conjoncture économique, les difficultés d'approvisionnement en matière première ou en énergie, un sinistre ou des intempéries à caractère exceptionnel, la transformation et/ou la restructuration et/ou encore la modernisation de l'entreprise et toute autre circonstance exceptionnelle sont les motifs définis par le Code du travail pour bénéficier du dispositif d'activité partielle.

Est-ce qu'un seul salarié peut être en activité partielle ?

Non, la mesure est collective. Elle concerne tout ou partie du personnel.

Est-ce que je serai indemnisé au titre de l'activité partielle alors que j'ai un contrat court ?

Oui, vous pouvez bénéficier de l'indemnisation au titre de l'activité partielle jusqu'au à la date de fin de contrat initialement prévue. Cette mesure concerne les CDD et les contrats saisonniers.

Je suis salarié détaché et j'ai un contrat étranger. Est-ce que je suis éligible à l'activité partielle ?

Non, vous n'êtes pas éligible.

Est-ce que je serai indemnisé au titre de l'activité partielle en qualité de salarié détaché et ayant un contrat de droit français ?

Oui, vous êtes éligible à l'activité partielle à condition que l'établissement soit soumis aux dispositions du Code du travail.

Est-ce que je peux être placée en activité partielle en qualité de fonctionnaire ?

Non, vous ne pouvez pas bénéficier de l'activité partielle. Il en est de même pour les contractuels de la fonction publique. Cependant, dans le cadre du plan de continuité de l'activité, l'employeur a le droit de me placer en autorisation spéciale d'absence (ASA).

Est que je serai indemnisé au titre de l'activité partielle pendant ma période d'essai ?

Oui, la période d'essai est éligible à l'activité partielle. Cependant, les jours non travaillés au titre de l'activité partielle prolongeront d'un même nombre de jours la période d'essai.

Un stagiaire a-t-il le droit à l'indemnisation d'activité partielle ?

Non, le stagiaire n'a pas de contrat de travail mais une convention de stage.

Les salariés intérimaires ou les salariés en CDD ou en contrat intermittent ont-ils le droit à l'indemnisation d'activité partielle ?

Oui, les salariés ont un contrat de travail.

Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ont-t-ils le droit à l'indemnisation au titre de l'activité partielle ?

Oui, les salariés ont un contrat de travail.

Les salariés en forfait jours ou heures ont-ils le droit à l'indemnisation au titre de l'activité partielle ?

Oui, les salariés ont un contrat de travail.

Les salariés du particulier-employeur et les assistantes maternelles sont-ils éligibles à l'activité partielle ?

Oui, ils sont éligibles à l'activité partielle. L'indemnité horaire versée par l'employeur est égale à 80 % de la rémunération nette correspondant à la rémunération prévue au contrat sans pouvoir être ni inférieure au montant net correspondant, pour les employés à domicile, au salaire minimum prévu par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et, pour les assistants maternels, au montant minimal de rémunération fixé en application de l'article L. 423-19 du code de l'action sociale et des familles et ni supérieure aux plafonds fixés par les dispositions réglementaires du chapitre II du titre II du livre Ier de la cinquième partie du code du travail. Ses dispositions sont applicables jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

Quelle ancienneté doit-on avoir pour bénéficier de l'indemnisation de l'activité partielle ?

Aucune, la prise en charge de l'activité partielle est liée au contrat de travail et aux difficultés de l'entreprise.

Est-ce que je peux cumuler allocation chômage et indemnisation au titre de l'activité partielle ?

Vous avez repris une activité professionnelle et POLE EMPLOI vous verse une allocation chômage en complément de cette nouvelle activité. Oui, dans ce cas précis, vous pouvez être indemnisé au titre de l'activité partielle sur la nouvelle activité.

Quelle est la durée de l'activité partielle ?

L'employeur évalue la durée de l'activité partielle en fonction de la situation de l'entreprise. Une autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximale de 12 mois.

Comment est-on informé de la mise en place de l'activité partielle dans une entreprise de moins de 11 salariés ?

L'employeur est tenu d'informer les salariés qu'il envisage de mettre en activité partielle des heures travaillées et des heures chômées.

L'employeur doit-il informer le CSE dans une entreprise de moins de 50 salariés de la mise en place de l'activité partielle ?

L'employeur n'a pas cette obligation dans les entreprises de moins de 50 salariés. Il serait souhaitable que l'employeur le fasse au titre de la considération qu'il voue aux salariés.

La consultation du CSE est-elle obligatoire pour mettre en place l'activité partielle ?

Oui, la consultation du CSE est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés.

En cas de sinistre, d'intempérie à caractère exceptionnel ou pour toute autre circonstance exceptionnelle, l'employeur peut recueillir l'avis du CSE postérieurement à sa demande d'activité partielle afin de l'envoyer dans un délai d'au plus deux mois suivant sa demande au Préfet du département dont dépend l'établissement.

Les salariés sont déjà en activité partielle alors qu'on n'a pas de retour de l'autorité compétente ?

L'employeur peut adresser la demande d'activité partielle auprès du Préfet du département dont dépend son établissement dans un délai de 30 jours à compter de la date effective de mise en activité partielle des salariés de l'entreprise.

Est-ce que le CSE doit être informé de la décision de l'autorité compétente ?

Le Préfet fait connaître à l'employeur sa décision d'acceptation ou de refus dans un délai de 2 jours à compter de la date de réception de la demande. En l'absence de réponse du Préfet dans le délai de 2 jours, la demande d'activité partielle est acceptée. A l'issue de ce délai, l'employeur doit donc informer le CSE de la décision prise. Ce délai de 2 jours est applicable jusqu'au 31 décembre 2020. Il sera de 15 jours après cette date.

La demande d'activité partielle de l'entreprise n'a pas été acceptée. Que faire ?

L'employeur doit maintenir les salaires depuis le début de la mise effective en activité partielle. Les salariés rémunérés doivent alors se tenir à la disposition de l'employeur, de se conformer à ses directives.

Avez-vous le droit de refuser l'activité partielle ?

Non, l'activité partielle est considérée comme un simple changement de vos conditions de travail.

Les salariés protégés peuvent-ils refuser l'activité partielle ?

Non, l'activité partielle s'impose aux salariés protégés dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté l'intéressé. L'employeur n'a donc pas à recueillir son avis. Ces dispositions s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2020.

Vous êtes en activité partielle ?

Votre contrat de travail n'est pas rompu. Il est suspendu.

L'employeur peut-il m'imposer de prendre mes jours placés dans le CET ?

Par dérogation, à compter du 26 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur peut imposer aux salariés, dans la limite de 10 jours, que les droits acquis au titre du compte épargne temps soient pris sous forme de repos. L'employeur fixe unilatéralement les dates de prise des jours de repos. Il doit cependant respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc. L'employeur en informe sans délai et par tout moyen le CSE lorsqu'il existe. Le CSE rend un avis dans un délai d'un mois à compter de la date ou il en a été informé. Cet avis peut intervenir après que l'employeur est mis en œuvre cette mesure.

L'employeur peut-il m'imposer de prendre des jours de repos prévus par la convention collective ?

L'employeur peut imposer la prise de jours de repos conventionnels et/ou modifier unilatéralement les dates de prises de mes jours de repos prévus dans la convention dans la limite de 10 jours. Il doit respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc. L'employeur en informe sans délai et par tout moyen le CSE lorsqu'il existe. Le CSE rend un avis dans un délai d'un mois à compter de la date ou il en a été informé. Cet avis peut intervenir après que l'employeur est mis en œuvre cette mesure. Ces dispositions s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2020.

L'employeur peut-il m'imposer la prise des congés payés avant de me mettre en activité partielle ?

Pour faire face aux conséquences économiques liées au COVID-19 et par dérogation à toutes dispositions existantes, un accord d'entreprise ou, à défaut un accord de branche, peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur peut imposer, dans la limite de 6 jours, la prise de congés payés acquis par un salarié avant l'ouverture de la période de prise des congés payés ou modifier unilatéralement les dates de prise des congés payés.

Cet accord doit prévoir un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

L'accord d'entreprise, à défaut l'accord de branche, peut autoriser l'employeur à fractionner les congés payés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et peut également fixer les dates de congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou à des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans l'entreprise.

La durée de validité de cet accord ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

J'ai signé un CDD pendant mon activité partielle et l'entreprise rouvre totalement ?

Le CDD vous engage à travailler jusqu'à l'échéance du terme mentionné sur votre contrat. Lorsque vous rompez votre CDD avant la fin de son échéance, vous vous exposez à verser des dommages et intérêts à l'entreprise auprès de laquelle vous vous êtes engagé à travailler en CDD.

Cumul emploi et activité partielle ?

Vous avez la possibilité de cumuler l'activité partielle avec un autre emploi sauf si votre contrat de travail comporte une clause d'exclusivité et/ou une clause de non-concurrence. Le non-respect des clauses d'exclusivité et/ou de non-concurrence mentionnées dans votre contrat de travail vous expose à un licenciement pour faute grave ou lourde. En tout état de cause, vous devez informer l'employeur de votre nouvelle situation.

L'employeur peut-il m'imposer de prendre mes jours de repos inclus dans mon forfait jours ?

Oui, l'employeur peut vous imposer de prendre les jours de repos et/ou modifier unilatéralement les dates de prise des jours de repos prévus dans votre convention de forfait dans la limite de 10 jours. Il doit respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc. L'employeur en informe sans délai et par tout moyen le CSE lorsqu'il existe. Le CSE rend un avis dans un délai d'un mois à compter de la date où il en a été informé. Cet avis peut intervenir après que l'employeur est mise en œuvre cette mesure. Ces mesures sont dérogatoires et liées à la situation engendrée par le COVID-19. Elles s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2020.

Est-ce que l'employeur peut m'appeler pour revenir travailler ?

Oui, l'employeur peut vous rappeler avant la fin de la période d'activité partielle initialement prévue.

Avez-vous le droit de prendre des heures de délégation pendant l'activité partielle ?

Les heures de délégation prises doivent être en relation avec le mandat.

L'employeur doit d'abord rémunérer les heures de délégation prises et peut, s'il entend les contester, saisir le tribunal afin de demander l'utilisation faite des heures de délégation rémunérées.

L'activité partielle entraîne la suspension du contrat de travail mais pas des mandats.

Oui. Les heures de délégation peuvent être prises pendant l'activité partielle pour mettre en place, par exemple, une veille sur les consignes de sécurité sanitaires du gouvernement, renforcer le dialogue social avec la Direction, assurer le suivi de la mise en œuvre des mesures dans l'entreprise, les adapter au besoin pour assurer la sécurité et la santé des personnels, informer et accompagner les salariés.

A titre d'exemple, l'employeur qui interdit à des élus de pénétrer dans les locaux de l'entreprise et de communiquer avec les salariés qui y assurent un service réduit de permanence, dans un contexte d'activité partielle, peut être à l'origine d'un délit d'entrave et d'une atteinte à l'exercice régulier de leurs fonctions.

Peut-on prendre des heures de délégation si l'entreprise ferme de façon temporaire ?

Les heures de délégation prises doivent être en relation avec le mandat. L'activité partielle entraîne la suspension du contrat de travail mais pas des mandats.

L'employeur doit d'abord rémunérer les heures de délégation prises et peut, s'il entend les contester, saisir le tribunal afin de demander l'utilisation faite des heures de délégation rémunérées.

Oui, des heures de délégation peuvent être prises pour, par exemple, préparer les réunions avec l'employeur.

S'ajoute qu'une nouvelle évaluation des risques professionnels notamment pourrait être faite au moment de la reprise de l'activité de l'entreprise pour éviter l'effet rebond du COVID-19, tirer les conséquences de la crise de santé publique...

Est-ce qu'il existe un délai de carence pour percevoir l'indemnisation d'activité partielle ?

Non, il n'y a pas de délai de carence.

Quel sera le montant de mon indemnisation en activité partielle ?

L'indemnité versée pour les heures chômées est égale à 70 % du salaire horaire brut (84 % environ du salaire horaire net avant prélèvement à la source) dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du SMIC. L'indemnité horaire ne peut être inférieure à 8,03 €. Ce taux n'est pas applicable pour les salariés ayant un contrat d'apprentissage, un contrat de professionnalisation et aux intérimaires. Elle n'est pas soumise à cotisations sociales. En revanche, elle est soumise à CSG et à CRDS à hauteur de 6,70 % et à impôt sur le revenu. L'indemnisation versée pour les heures « chômées » s'entend dans la limite d'un contingent de 1000 heures par an et par salarié. Les heures supplémentaires ou complémentaires, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, ne seront pas indemnisées.

Elle est de 100 % du salaire horaire net si vous suivez une formation pendant cette période à condition que l'accord de l'employeur ait été donné avant le 27 mars 2020. Après cette date et jusqu'au 31 décembre 2019, l'indemnité versée est égale à 70 % du salaire horaire brut.

Quel sera le montant de mon indemnisation en qualité d'intérimaire ?

Le montant de l'indemnisation est égal au montant horaire perçu par le salarié.

J'ai un contrat intermittent. Comment est calculé mon indemnisation ?

Lorsque la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement est en deçà de la durée légale de travail, c'est la durée d'équivalence qui est prise en compte pour le calcul de l'indemnisation. Ses dispositions s'appliquent jusqu'à une date fixée par décret et au plus jusqu'au 31 décembre 2020.

Je suis à temps partiel. Comment est calculé mon indemnisation ?

Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés à temps partiel ne peut être inférieur au taux horaire du SMIC, sous réserve des dispositions du second alinéa. Lorsque le taux horaire de rémunération d'un salarié à temps partiel est inférieur au taux horaire du SMIC, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle qui lui est versée est égal à son taux horaire de rémunération. Ses dispositions s'appliquent jusqu'à une date fixée par décret et au tard jusqu'au 31 décembre 2020.

Je suis en forfait jour. Comment est calculé mon indemnisation ?

Pour l'employeur de salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées. Les modalités de cette conversion sont déterminées par décret. Pour l'employeur de salariés qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation sont déterminées par décret. Ses dispositions s'appliquent jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

Quelle est l'indemnisation pour les apprentis ou les salariés en contrat de professionnalisation ?

L'indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, est d'un montant égal au pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance qui leur est applicable selon les dispositions du Code du travail.

Les jours fériés sont-ils pris en charge lorsqu'on est en activité partielle ?

Les jours fériés habituellement travaillés sont indemnisés au titre de l'activité partielle.

En revanche, les jours fériés habituellement chômés ne sont pas indemnisés au titre de l'activité partielle. L'employeur est tenu de les rémunérer.

Quid de la journée de solidarité pendant la période d'activité partielle ?

La journée de solidarité n'est pas rémunérée. Elle n'est donc pas prise en compte dans l'indemnisation au titre de l'activité partielle.

Est-ce que mes primes sont incluses dans cette indemnisation ?

L'indemnisation est calculée sur la rémunération totale brute ramenée à un taux horaire sur la base de la durée de travail légale ou conventionnelle ou sur la base de la durée prévue dans votre contrat de travail. En revanche, le remboursement des frais professionnels ne sont pas inclus dans la base de calcul.

Les heures supplémentaires « structurelles » sont-elles indemnisées ?

Non, elles ne sont pas indemnisées sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

A quelle date je serai indemnisé ?

L'indemnité est versée à la date normale de paye par l'employeur.

Quelle est l'incidence de l'activité partielle sur mes congés payés ?

La totalité des heures chômées n'impactent pas le calcul d'acquisition des congés payés. Cependant, l'indemnité d'activité partielle n'entre pas dans le calcul de l'indemnité de congés payés. L'employeur devra verser la formule la plus avantageuse entre la règle du maintien de salaire et la règle du dixième.

Quel est l'impact de l'indemnité d'activité partielle sur mon 13^{ième} mois ?

L'indemnité d'activité partielle entre dans l'assiette des rémunérations servant au calcul du 13^{ième} mois.

Quel est l'impact de l'activité partielle sur le calcul de mes primes ?

Le montant de certaines primes peut être impacté par la période d'activité partielle notamment lorsqu'elles sont calculées sur les heures réellement travaillées sauf disposition conventionnelle plus favorable.

Est-ce que l'activité partielle a une incidence sur mon indemnité de licenciement ?

Non, la période d'activité partielle n'impacte pas le calcul de l'indemnité de licenciement.

Est-ce que l'activité partielle a une incidence sur l'assurance chômage si je suis licenciée ?

Non, la période d'activité partielle n'impacte pas le calcul de mon allocation de retour à l'emploi.

Quelle est l'incidence de l'activité partielle sur ma retraite ?

Les 60 premières heures par année civile ne comptent pas dans le calcul de la retraite.

Quelle est l'incidence de l'activité partielle sur mon intéressement et ma participation ?

La totalité des heures chômées est également prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à ma durée de présence. Lorsque cette répartition est proportionnelle à mon salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux que j'aurais perçus si je n'avais pas été en activité partielle.

Cependant, la date limite de versement aux salariés ou d'affectation sur un plan d'épargne salarial ou un compte courant bloqué des sommes attribuées au titre de la participation et de l'intéressement de 2020 est reportée au 31 décembre 2020.

Que se passe-t-il si j'ai un arrêt de travail pendant ma période d'activité partielle ?

Le cumul des indemnités journalières et de l'indemnisation au titre de l'activité partielle est impossible, l'indemnisation étant considérée comme un revenu de remplacement.

Lorsque vous êtes en arrêt de travail, vous bénéficiez des indemnités journalières de Sécurité sociale et du maintien de votre rémunération. Ce maintien est calculé sur la base de l'horaire réduit appliqué dans l'entreprise pendant votre arrêt de travail. L'ancienneté d'un an pour bénéficier du maintien de salaire est supprimée sur la période du 25 mars 2020 au 31 août 2020.

Sources de droit

- Loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19
- R. 5122-1 et suivants du Code du travail
- CE, 13 nov. 1987, n° 68104
- Cass. soc. du 9 juin 1999, n° 96-43933
- Cass. soc. du 10 janvier 1989, n° 86-40.350
- Cass. soc. du 2 juillet 1987, n° 83-43626
- CJUE du 13 décembre 2018, C-385/17
- Cass. soc. du 26 novembre 1996, n° 94-40266
- Cass. soc. du 16 janvier 1992, n° 88-43631
- Cass. soc. du 27 février 1991, n°88-42.705 ;
- Cass. soc. du 9 mars 1999, n°96-44.439
- Cass. soc. du 9 juin 1999, n° 96-43933
- Cass soc. du 18 juin 1996, n°94-44.654
- Cass. soc. du 2 février 1999, n°96-42.831
- Cass. soc., 29 janvier 1992, n°88-44.603
- Cass. crim. du 25 mai 1983, no 82-91.538
- Accord d'application n° 5 du 14 avril 2017 pris pour l'application des articles 11 et 12 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage
- Circ. N°2013-27-DRJ, 26 déc. 2013
- Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle
- Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos
- Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 adoptant temporairement les conditions et les modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du Code du travail et modifiant, à titre exceptionnelle, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement
- Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle
- Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos modifiée le 3 avril 2020