

Activité partielle

23 avril 2020



Qu'est ce que l'activité partielle ?

L'activité partielle a remplacé le chômage partiel (ou chômage technique) le 1er juillet 2013. En cas de cessation temporaire ou de baisse de l'activité, elle permet à un employeur de placer ses salarié-es en activité partielle, les indemniser de la perte de revenus tout en étant aidé par l'Etat qui lui verse une allocation. L'employeur peut être une entreprise, une association voire provisoirement un particulier.

Qui est concerné-e et peut être destinataire de l'activité partielle ?

Depuis l'ordonnance du 27 mars 2020 prise à la suite de la crise du coronavirus et pour parer à ses « conséquences économiques, sociales et financières », ce dispositif, destiné aux salarié-es quelques soient leurs contrats, a été étendu jusqu'au 31 décembre 2020 à de nouvelles catégories de salarié-es comme :

- les salarié-es de droit privé d'entreprises publiques,
- les salarié-es à temps partiel y compris au forfait
- les apprenti-es, alternants et salarié-es titulaires d'un contrat de professionnalisation
- les salarié-es d'entreprises étrangères n'ayant pas d'établissement en France
- les salarié-es de particulier employeur
- les assistant-es maternel-les
- les cadres dirigeant-es

S'agissant des salarié-es intérimaires, ils et elles peuvent bénéficier de l'activité partielle si l'établissement dans lequel ils et elles effectuent leur mission est lui-même placé en activité partielle. A noter que les intérimaires ne peuvent être mis en activité partielle que pendant la période de chaque

contrat.

Les intermittent-es peuvent également en bénéficier, néanmoins, il faut que leur contrat de travail, ou à défaut la convention collective dont ils relèvent, définisse les périodes d'emploi et la répartition du travail à l'intérieur de ces périodes. A l'heure actuelle, le gouvernement ne le permet que pour les contrats signés ou promesses d'embauche formalisées avant le 17 mars.

Voir

<https://www.culture.gouv.fr/Actualites/Employeurs-culturels-face-aux-impacts-de-la-crise-de-coronavirus?fclid=IwAR2BCCtxOV35fscIgjZi9gDYLa5JhyvX091fHvEr8PtsmSQK5qPmCeUjEUQ>

Que se passe-t-il en cas de fermeture totale ou partielle de mon lieu de travail ?

En cas de fermeture totale ou partielle de votre lieu de travail, vous serez certainement mis en activité partielle dit aussi « chômage partiel ». Jusqu'à présent, le chômage partiel indemnise le salarié à hauteur de 70% du salaire brut et 84% du salaire net. Il n'était pris en charge par l'État qu'à hauteur du Smic mais le dispositif doit être déplafonné (jusqu'à 4,5 Smics). C'est le chômage partiel, et non la totalité de la rémunération du salarié, qui sera pris en charge à 100% par l'État. Un "système similaire au chômage partiel" pour les personnes employées à domicile (assistantes maternelles, femmes de ménage,...) qui n'ont plus de travail ou en ont moins sera également mis en place.

Que doit faire l'entreprise ?

S'il est impossible pour l'entreprise de mettre en œuvre les moyens de protection contre le COVID-19, dont le télétravail, elle peut bénéficier du dispositif. L'entreprise doit préalablement obtenir l'autorisation de la DIRECCTE (inspection du travail). La consultation des représentant-es du personnel n'est plus préalable, le Comité Social et Economique (CSE) doit être sollicité pour avis dans les deux mois par l'employeur.

L'employeur peut bénéficier du dispositif d'activité partielle durant 12 mois à compter de sa demande.

Peut-on refuser le passage en activité partielle ?

La ou le salarié-e ne peut pas refuser le passage en activité partielle, son contrat est suspendu et ne fait l'objet d'aucun avenant. Les élu-es du personnel, délégué-es syndicaux et autres salarié-es protégé-es ne peuvent s'y opposer que si la mesure n'affecte pas l'ensemble du personnel. Concernant ces dernier-es, l'activité partielle ne suspend pas le temps de délégation et le mandat qui doivent être pris en compte dans le temps de travail.

Quelle rémunération ?

Il est versé par l'employeur une indemnité compensatrice d'activité partielle qui remplace le salaire, sans condition d'ancienneté et quel que soit le contrat de travail (CDI/CDD, temps plein/temps partiel).

Cette indemnité est d'un montant minimum de 70% du salaire brut, soit environ 84% en net mais elle ne peut pas être inférieure au smic net horaire qui est de 8,03 euros net. Ce montant peut être supérieur à 70% si la convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit, ou cela peut être aussi une décision de l'employeur.

Sur la base d'un arrêt complet de l'activité d'une entreprise pour un mois, un-e salarié-e à temps plein et rémunéré-e au smic horaire percevra une indemnité compensatrice équivalente au salaire minimum soit 1 196 euros net. Rémunéré-e au salaire médian soit 1,5 fois le smic (1 799 euros net avant impôt), l'indemnité sera de 1 511 euros. Rémunéré-e 4,5 fois le smic (5 492 euros avant impôt), l'indemnité sera de 4 613 euros. Ces indemnités seront versées intégralement au salarié-e par l'employeur qui en demandera ensuite la prise en charge sous la forme de l'allocation précitée.

En fonction de la situation de l'entreprise, il est possible de négocier un maintien total de la rémunération. Ce n'est pas aux salariés d'assumer les risques liés à l'activité de l'entreprise.

Les **salarié-es en formation et apprenti-es** conservent 100 % de leur rémunération même en activité

partielle.

Dans le cadre de l'activité partielle, la rémunération à retenir est celle servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés. Les primes prises en compte sont celles qui ont le caractère de salaire ou d'accessoire au salaire, par exemple : prime de panier repas ou de transport, ancienneté, heures supplémentaire, astreinte, commission pour les commerciaux...

Sont à exclure les primes n'ayant pas le caractère de salaire ou celles liées à un événement particulier, par exemple : primes exceptionnelles, 13ème mois, intéressement...

Le salarié n'a aucune démarche à effectuer : il appartient à l'employeur de verser la rémunération au salarié à la date normale de paie. Il doit ensuite adresser une demande de remboursement à l'ASP (Agence de Service et de Paiement) pour pouvoir bénéficier de l'allocation d'activité partielle.

A noter que l'indemnité compensatrice d'activité partielle peut faire l'objet de **saisie par avis à tiers détenteur** tout comme un salaire.

Est-il possible de rentrer en formation pendant une période d'activité partielle ?

Oui. Une instruction de la DGEFP en date du 9 avril élargit le dispositif du « FNE Formation » dans le cadre de la crise sanitaire. Sont concerné.es les salarié.es (hormis les alternant.es) placé.es en activité partielle, quels que soient leur secteur d'activité, la taille de leur entreprise, leur ancienneté ou encore leur niveau de qualification. La durée de la formation ne peut excéder la période d'activité partielle. Les actions de formation éligibles sont de 3 types :

1/ actions de formation permettant un développement des compétences (exceptées les formations relevant de l'obligation de formation générale à la sécurité incombant à l'employeur) ;

2/ bilan de compétences ;

3/ actions de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Toutes ces actions doivent être réalisées à distance. Les coûts pédagogiques sont pris en charge par l'Etat à 100%, sans plafond horaire. Néanmoins, si le projet dépasse les 1500 euros, une instruction plus détaillée de la demande sera faite. En cas d'acceptation, l'entreprise devra recueillir l'accord écrit du ou de la salarié.e, qui continuera à percevoir l'indemnité d'activité partielle (70% de son salaire brut) durant la formation. Les formations peuvent être individuelles ou collectives. Les demandes sont déposées par les entreprises soit auprès de la DIRECCTE pour les actions individuelles, soit auprès de l'OPCO pour les actions collectives. (sauf pour les régions Ile-de-France et Hauts de France pour lesquelles les OPCO instruisent toutes les demandes).

Le Compte Personnel Formation (CPF) reste mobilisable de façon autonome, sur <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

Quels sont les droits au chômage partiel pour les emplois à domicile ?

La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a annoncé que les salariés à domicile seront indemnisés à hauteur de 80 % de leur salaire, s'ils ne peuvent pas venir travailler en raison de la pandémie de coronavirus. L'employeur fera l'avance du salaire et pourra se faire rembourser ultérieurement.

Je suis salariée d'un particulier employeur. Celui-ci veut me mettre en activité partielle mais il me demande parallèlement de continuer à travailler pour lui.

Ce n'est pas possible. Un-e salarié-e en activité partielle voit son contrat de travail suspendu (et non rompu). Ce qui signifie que le/la salarié-e n'est plus sous la sujétion de l'employeur et ne doit donc pas travailler pour lui. C'est même une fraude classique : cela revient à faire prendre en charge la rémunération (à 80 % du salaire antérieur) par la collectivité tout en continuant à faire travailler le/la salariée pour soi. Évidemment sanctionnable par l'inspection du travail.

L'indemnité horaire versée par l'employeur est égale à 80 % de la rémunération nette correspondant à la rémunération prévue au contrat. Elle ne peut être inférieure au montant du salaire minimum fixé par l'accord de branche s'agissant des salarié-es de particuliers et par le code de l'action sociale et des

familles pour les assistant-es maternel-les.

Je suis travailleur saisonnier (restauration) dans une station de ski. Mon contrat s'achève le 17 avril. Mon employeur m'a mis en chômage partiel depuis la fermeture de son restaurant depuis le 14 mars et me demande de quitter mon logement qu'il met à ma disposition à partir du 30 mars. Sachant que je n'ai pas de solution de relogement première quinzaine d'avril, est-ce légal ?

Non, en tant que travailleur saisonnier, l'employeur doit fournir le logement et ce jusqu'au terme échu du contrat. Simplement lui écrire pour le prévenir que le départ du logement se fera seulement à la date prévue au contrat... et que s'il n'est pas content, outre qu'il est en infraction, une expulsion de logement ne peut être ordonnée que par la justice qui est elle-même en fonctionnement minimum. Et qu'enfin la fin de la trêve hivernale empêchant les expulsions a été repoussée de 2 mois (jusqu'au 31 mai). Depuis plus de nouvelles...

J'ai une promesse d'embauche. Puis-je bénéficier du chômage partiel ?

Si le/la candidat-e à l'embauche et l'employeur sont simplement entrés en pourparlers, sans formaliser par écrit les conditions d'une embauche, ils ne sont pas liés : ces pourparlers peuvent être rompus à tout moment. Dès lors il n'est pas possible de bénéficier du chômage partiel.

Si l'employeur a adressé à la candidat-e une proposition ferme écrite, par lettre ou e-mail, précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonctions, et qu'il/elle l'a accepté-e, les parties sont en principe liées par un contrat de travail. Dès lors le/la salarié-e peut bénéficier du chômage partiel. En effet si l'employeur met en place l'activité partielle dans son entreprise, en faire bénéficier l'intéressé dès son embauche, avec les autres salariés : l'activité partielle n'est pas soumise à une condition d'ancienneté du salarié.

Je suis actuellement en arrêt de travail pour maladie mais mon entreprise a mis l'ensemble des salarié-es en activité partielle. Que se passe-t-il pour moi ?

Le/la salarié-e reste en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit. Le complément employeur, versé en plus de l'indemnité journalière de sécurité sociale, s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut, car le complément employeur ne peut verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt.

Il ou elle bascule ensuite dans le régime de l'activité partielle et sera rémunéré au moins à 70 % de sa rémunération brute.

Je suis en arrêt de travail pour garder mes enfants (isolement ou garde) et que l'entreprise se met en activité partielle. Que se passe-t-il pour moi ?

Cas 1 - En cas de fermeture totale ou d'une partie de l'établissement.

Dans ce cas, l'employeur doit normalement interrompre l'arrêt de travail du salarié-e et le signaler selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun. Toutefois, au vu du contexte exceptionnel, l'employeur doit pouvoir attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le/la salarié-e en activité partielle. En effet, selon la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 janv. 1996, n°91-43.218), en cas de concours de causes de suspension, c'est la cause première de suspension qui détermine les effets attachés à la suspension du contrat.

En revanche, aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu.

Cas 2 - En cas de réduction de l'activité :

Il n'est pas possible de cumuler chômage partiel et arrêt de travail. Dès lors le/la salarié-e qui est en arrêt de travail pour raisons de garde d'enfant en raison de la pandémie n'est pas concerné-e par la mise en activité partielle de l'entreprise par réduction de l'activité. Il ou elle pourra rester en arrêt de travail pendant toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant son ou ses enfants.

Je suis en activité partielle et je tombe malade. Que se passe-t-il ?

Un-e salarié-e placé-e en activité partielle conserve son droit de bénéficier d'un arrêt maladie (hors arrêts pour garde d'enfant ou personnes vulnérables). Le bénéfice du dispositif d'activité partielle s'interrompt alors jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit (le/la salarié-e percevant des indemnités journalières sans délai de carence).

Dans ce cas, l'employeur lui verse un complément employeur aux indemnités journalières de sécurité sociale qui s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié-e un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt.

Comment ça se passe pour les congés ?

Les congés payés continuent à être acquis pendant la période de chômage partiel mais pas les RTT.

Qui peut être destinataire de l'activité partielle ?

Tout-e salarié-e qui détient un contrat de travail, peu importe la forme de ce contrat (CDD, CDI, temps plein, temps partiel, saisonnier, etc).

Les intérimaires peuvent bénéficier de l'activité partielle si l'établissement dans lequel ils effectuent leur mission a lui-même placé ses propres salariés en activité partielle. A noter, on n'est mis en activité partielle que pendant la période de chaque contrat.

Les intermittents peuvent également en bénéficier, néanmoins, il faut que leur contrat de travail, ou à défaut la convention collective dont ils relèvent, définisse les périodes d'emploi.

En contrepartie, l'employeur recevra ensuite de l'Assurance chômage et l'Etat une allocation : à compter du 1er mars 2020, cette allocation consiste à prendre en charge la totalité des maintiens de salaire versés (jusqu'à 4,5 fois le smic horaire) dans la limite de 70% de la rémunération brute antérieure. Il est à noter que l'allocation que l'employeur recevra devrait l'inciter à maintenir intégralement les salaires (n'ayant plus que 30% à sa charge), les conditions d'acquisitions de RTT... et à maintenir la dotation du CSE.

Comment se pratique l'activité partielle ?

L'activité partielle peut être soit une réduction des horaires ou l'arrêt total du travail mais elle est nécessairement collective et ne peut pas concerner un-e seul-e salarié-e. L'employeur peut cependant réduire le temps de travail des salarié-es par roulement. Durant la période chômée, l'employeur ne peut remettre aucune tâche à effectuer au salarié-e ni lui demander d'être sur le lieu de travail : il n'est plus à la disposition de l'employeur.

Qu'est ce que l'activité partielle individualisée ?

Un employeur a la possibilité de mettre l'ensemble de son personnel en activité partielle. Le gouvernement vient d'instituer l'activité partielle individualisée. Effectivement, il est maintenant possible à un employeur d'organiser le travail en fonction de ses besoins et de placer en activité partielle une partie seulement des salarié-es de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux et celles relevant de la même catégorie professionnelle. De plus l'employeur peut appliquer à ces salarié-es une répartition différente des heures travaillées et non travaillées.

Cependant il a une obligation (alternative) :

- soit négocier un accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, de convention ou d'accord de Branche,

- soit avoir l'avis favorable du Comité Social et Économique (CSE) ou du conseil d'entreprise.

L'accord ou le document soumis à l'avis du CSE ou du conseil d'entreprise détermine notamment :

1° Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;

2° Les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;

3° Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés au 2° afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;

4° Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;

5° Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

Je suis auto-entrepreneur·se ou travailleur·se indépendant·e, puis je bénéficier du chômage partiel ?

En tant qu'indépendant·es, micro-entrepreneur·euses ou non, vous ne pouvez pas bénéficier de l'activité partielle pour vous-même. En revanche, vous bénéficierez du fonds de solidarité présenté ci-après. Ainsi, seuls les salarié·es, titulaires d'un contrat de travail (CDI, CDD, apprentis, contrats de professionnalisation) sont éligibles à l'activité partielle (contrairement aux stagiaires). Certains secteurs ont recours aux CDD d'usage, en particulier la restauration. Les CDD d'usage sont des CDD, donc éligibles à l'activité partielle. Les salarié·es en période d'essai sont éligibles à l'activité partielle.

Le dispositif d'activité partielle couvrira 100% des indemnités versées aux salariés par les entreprises, dans la limite de 4,5 SMIC.

En raison d'un afflux exceptionnel sur le site de l'Agence de service et de paiement (ASP, <https://www.asp-public.fr/activite-partielle>) accessible aux employeurs, le ministère du Travail accorde aux entreprises un délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif.

Et le fonds de solidarité pour les indépendant·es, késako ?

Ce fonds de solidarité bénéficie aux travailleur·euses indépendant·es y compris micro-entrepreneur·euses, professions libérales et aux très petites entreprises remplissant un certain nombre de conditions, notamment avoir :

- Débuté son activité avant le 1er février 2020
- Un effectif inférieur ou égal à 10 salariés
- Un chiffre d'affaires annuel inférieur à un million d'euros et un bénéfice annuel imposable inférieur à 60 000 € sur le dernier exercice clos (il s'agit du bénéfice imposable augmenté des sommes versées au dirigeant).
- Ne pas avoir de contrat de travail à temps complet, de pension de vieillesse ou ne pas avoir bénéficié en mars 2020 d'indemnités journalières de sécurité sociale d'un montant supérieur à 800 €.
- Avoir fait l'objet d'une interdiction d'accueil du public ou avoir subi en mars 2020 une perte de chiffre d'affaires d'au moins 50 % par rapport à mars 2019.

Les aides sont possibles :

- Une aide correspondant à la perte du chiffre d'affaires, dans la limite de 1500 €. La demande peut déjà être effectuée sur le site impots.gouv.fr
- Une aide complémentaire de 2000 € qui pourra être demandée par voie dématérialisée à partir du 15 avril auprès des services du conseil régional du lieu de résidence. Des conditions supplémentaires sont

requis pour bénéficier de cette aide complémentaire notamment avoir un salarié en CDI ou CDD, être dans l'impossibilité de régler ses dettes exigibles dans le mois suivant et avoir eu un refus de prêt de trésorerie par sa banque.

Je souhaite faire une demande d'action sociale, comment faire ?

L'action sociale de l'URSSAF est accessible aux travailleur·es indépendant·es dont les autoentrepreneur·euses. Cette aide peut intervenir en complément de l'aide versée au titre du fonds de solidarité par l'administration fiscale (jusqu'à 1500 euros).

Il n'est pas nécessaire d'avoir la réponse de l'administration fiscale pour bénéficier de l'action sociale de l'Urssaf. Le montant accordé variera selon votre situation. Prendre connaissance des modalités d'attribution et d'envoi d'une aide financière exceptionnelle (<https://www.secu-independants.fr/action-sociale/aide-coronavirus/>).

Le formulaire est accessible ici : https://www.autoentrepreneur.urssaf.fr/portail/files/Guides/Metropole/Formulaire_AFE_Covid19.pdf

La demande d'Aide sociale peut également être faite par courriel en joignant les formulaires et pièces justificatives de demande d'aides sociale disponibles sur le site puis en envoyant votre demande à l'adresse courriel de votre région.

- Emplacement : [Edito](#) > [Foire aux questions au temps du coronavirus](#) > [Le chômage partiel, activité partielle](#) >
- Adresse de cet article : <https://solidaires.org/Activite-partielle>