



**SECAFI**

Groupe ALPHA

# Dispositif de chômage partiel et Covid-19

Note de présentation technique

*Version 2 du 19 mars 2020*





# SOMMAIRE

- **Synthèse** **page 4**
- **Le régime de l'activité partielle** **page 5**
- **Conséquences de l'activité partielle et rôle du CSE** **page 10**
- **Questions - Réponses sur l'activité partielle** **page 20**

- Le Code du travail prévoit des conditions et modalités de mise en œuvre du chômage partiel (appelé officiellement « activité partielle » depuis 2013).
- Ce dispositif est susceptible d'être mis en œuvre par les entreprises au regard de la situation liée au Coronavirus / Covid-19.
- Le Gouvernement a annoncé des modalités particulières pour le chômage partiel dans ce cadre (aide rétroactive, niveau d'allocation de l'Etat...), certaines déjà intégrées dans des dispositions réglementaires parues au Journal Officiel, d'autres à venir (un projet de Décret est en cours de concertation et devrait être publié dans les prochains jours).
- Le présent document vise à présenter, de manière synthétique, le dispositif de chômage partiel, tout en précisant les particularités liées au Covid-19, telles que connues à la date de rédaction.

## À NOTER

Les pouvoirs publics ont annoncé un certain nombre d'évolutions du dispositif d'activité partielle, en faveur des entreprises, dans le cadre spécifique de l'épidémie Covid-19. La présente note est basée sur le dispositif et les montants en vigueur à la date de rédaction, et présente également les évolutions déjà annoncées (elles ne sont pas encore en vigueur, mais il a été indiqué qu'elles feraient pour l'essentiel l'objet d'une application rétroactive au début de la crise du COVID 19). **Le projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid -19 et les ordonnances à venir sont également susceptibles de faire évoluer la réglementation.**

- Le dispositif de chômage partiel (appelé officiellement «**activité partielle**» depuis 2013) est prévu pour les entreprises rencontrant des difficultés temporaires, afin d'éviter les licenciements économiques et de préserver les compétences. Ce dispositif **va être utilisé massivement dans le cadre des mesures prises pour lutter contre l'épidémie Covid-19.**
- **Les salariés en activité partielle reçoivent une indemnité** équivalente a minima à 70% de leur rémunération brute, ce qui représente environ 84% du net. La rémunération reçue est au minimum de 100% du SMIC net (un salarié au SMIC recevra ainsi 100% de sa rémunération nette).
- **L'entreprise reçoit une allocation** fixe quelle que soit la rémunération du salarié. Cette allocation va être revalorisée par Décret à un niveau prévu tel que la mise au chômage partiel d'un salarié ne lui coûte rien, jusqu'à 4,5 fois le SMIC. A cela, s'ajoute une exonération de charges sociales patronales et salariales (hormis CSG CDRS). Déjà, dans le système actuel, le coût de mise au chômage partiel était largement pris en charge par la collectivité : pour un salarié à 3 fois le SMIC, elle représente les deux tiers du coût.
- **Le Décret devrait paraître dans les prochains jours.** Il se concentre sur une meilleure prise en charge au bénéfice des entreprises, pour préserver leur situation économique, sans changer la rémunération versée aux salariés. Il permettra également d'appliquer le chômage partiel aux salariés en forfait jour.
- Des dispositions spécifiques sont prévues pour certains cas particuliers : temps partiel, horaires supérieurs à 35 heures, etc....
- **Le CSE doit être consulté** avant la mise en place du chômage partiel. Mais le projet de Décret assouplit cette condition.
- **Un accord collectif peut aménager ou améliorer le dispositif**, par exemple, prévoir une rémunération au-delà du minimum de 70%, ou des dispositions anticipant et préparant le redémarrage de l'activité (formation, anticipation de l'organisation, etc.). Ce type de disposition peut également être décidé par mesure unilatérale de l'employeur.



# Le régime de l'activité partielle

- Le dispositif d'activité partielle est encadré par les articles L. 5122-1 et R. 5122-1 et suivants du Code du travail. Il résulte de la loi du 14 juin 2013, dite « de sécurisation de l'emploi », et remplace l'ancien dispositif de chômage partiel.
- L'activité partielle est construite comme un outil de prévention des licenciements. Lorsqu'une entreprise fait face à des difficultés économiques, l'employeur est autorisé à **réduire le temps de travail des salariés** en-deçà de la durée légale du travail, **tout en les maintenant dans l'emploi. Le contrat de travail est suspendu pendant les heures chômées.**
- Pendant les périodes chômées, le salarié en situation d'activité partielle touche une indemnité versée par l'entreprise correspondant à un pourcentage de sa rémunération brute. L'employeur, de son côté, perçoit une allocation de l'Etat et de l'UNEDIC.
- Les liens suivants permettent d'accéder à des informations plus approfondies :
  - Fiche sur l'activité partielle du ministère du Travail :  
<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle>
  - Fiche sur l'activité partielle de l'URSSAF :  
<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/reduire-ou-cesser-lactivite/lactivite-partielle.html>
  - Circulaire DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle et note technique actualisée (juillet 2015) : [http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/07/cir\\_39848.pdf](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/07/cir_39848.pdf)
  - Coronavirus – questions/réponses pour les salariés et les entreprises :  
<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

# Situations permettant la mise en œuvre d'une activité partielle

➤ Le Code du travail précise les situations dans lesquelles une entreprise peut recourir à l'activité partielle :

- Conjoncture économique
- Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie
- Sinistre
- Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise (au-delà du simple entretien)
- Intempéries de caractère exceptionnel (arrêt de catastrophe naturelle)
- Autres circonstances de caractère exceptionnel

➤ En l'espèce, **le Gouvernement avait annoncé que la situation liée au Covid-19 constituait une circonstance de caractère exceptionnel qui pouvait justifier le recours à l'activité partielle.** Néanmoins, l'Etat semble plus exigeant sur le motif pour accorder son autorisation.

➤ L'activité partielle peut prendre deux formes :

- Soit une réduction du temps de travail hebdomadaire
- Soit une fermeture temporaire d'établissement

➤ Les salariés en forfait jour ou forfait heures vont être rendus éligibles par le Décret en préparation, au même titre que les autres salariés. Jusqu'ici, ils n'étaient éligibles qu'en cas de fermeture totale de l'établissement, ou d'une partie de l'établissement dont ils relèvent.

➤ La durée d'indemnisation de l'activité partielle est limitée à 1 000 heures par an et par salarié.

# Conditions d'indemnisation pour réduction de l'horaire de travail

- La formule de calcul unique énoncée à l'article R. 5122-19 du Code du travail repose sur une logique d'**indemnisation de toute heure chômée intervenant en-dessous de la durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat pour la période considérée.**
- La notion de période légale doit être appréciée en fonction du mode d'aménagement mobilisé. Elle peut être appréciée de manière hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.  
  
Pour rappel, les durées légales sont les suivantes :
  - Hebdomadaire : 35 heures
  - Mensuelle : 151,67 heures
  - Annuelle : 1 600 heures (la journée de solidarité étant déduite).
- La durée légale du travail et la durée stipulée au contrat au cours d'une période d'activité partielle sont appréciées en tenant compte du nombre de mois entiers, du nombre de semaines entières et du nombre de jours ouvrés.
- **Lorsque la durée collective du travail est supérieure à 35 heures (par exemple 39 h), l'allocation reçue par l'entreprise et l'indemnité que l'entreprise est tenue de verser au salarié sont également limitées à 35H (un accord peut prévoir une rémunération au-delà ou l'employeur peut s'engager à le faire).**
- L'indemnité des salariés à temps partiel et l'allocation reçue par l'entreprise sont fonction de la durée du travail contractuelle.



# L'autorisation administrative de l'activité partielle

- **Pour prétendre à l'indemnisation de l'activité partielle, l'entreprise doit avoir préalablement obtenu une autorisation du Préfet du département (via la DIRECCTE) dans lequel est situé l'établissement concerné par la mesure, l'avis du CSE étant joint à la demande.**
  - L'autorisation peut être accordée pour 6 mois, renouvelables sous conditions. Cette durée devrait être portée à **12 mois** par le Décret en projet.
- **La DIRECCTE dispose d'un délai de 15 jours** pour autoriser ou refuser le recours au chômage partiel, l'absence de réponse au terme de ce délai valant accord tacite, le refus devant être motivé.
- **Dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, le projet de Décret prévoit un délai de traitement par l'administration réduit à 2 jours**
- **Pour ne pas pénaliser les entreprises, le projet de Décret fixe un délai de 30 jours pour déposer leur demande, avec effet rétroactif.**
- Le Code du travail conditionne le renouvellement de l'autorisation de procéder à une activité partielle au-delà des six premiers mois à un engagement de l'entreprise sur des mesures de nature à préparer la reprise d'activité :
  - Engagement de maintien dans l'emploi des salariés pour une durée définie
  - Mise en œuvre d'actions de formation, l'employeur s'engageant, par exemple, à recevoir en entretien individuel tous les salariés placés en activité partielle pour recueillir leurs souhaits en matière de formation et examiner leur compatibilité avec le volume d'activité partielle et les besoins en compétences de l'entreprise
  - Mise en œuvre d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, en vue d'améliorer l'employabilité des salariés
  - Actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise (recherche de nouveaux marchés, etc.)
- **D'autres types d'engagements peuvent être discutés entre l'entreprise et la DIRECCTE.**

# Conséquences de l'activité partielle et le rôle du CSE



**SECAFI**  
Groupe ALPHA

➤ **Avant de déposer sa demande d'autorisation à la DIRECCTE, l'employeur doit notamment consulter le CSE. Le projet de Décret prévoit que cette consultation puisse avoir lieu a posteriori de la demande à l'administration (dans un délai de 2 mois), la demande devant comporter la date prévue de consultation du CSE**

- Extrait de l'article R. 5122-2 du Code du travail (version actuelle, avant parution du Décret prévu):  
*« L'employeur adresse au préfet du département où est implanté l'établissement concerné une demande préalable d'autorisation d'activité partielle.*

*La demande précise :*

- 1° Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;*
- 2° La période prévisible de sous-activité ;*
- 3° Le nombre de salariés concernés.*

***Elle est accompagnée de l'avis préalable du comité social et économique en application de l'article L.2312-17. »***

➤ **L'employeur doit informer le CSE de la décision du Préfet**

- Article R. 5122-4 du Code du travail :  
*« La décision d'autorisation ou de refus, signée par le préfet, est notifiée à l'employeur dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation.*  
*La décision d'autorisation précise notamment les coordonnées bancaires de l'employeur.*  
*L'absence de décision dans un délai de quinze jours vaut acceptation implicite de la demande.*  
*La décision de refus est motivée.*  
*La décision du préfet est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. **Celui-ci en informe le comité social et économique. »***

# Mesure s'imposant aux salariés

(sauf pour les représentants du personnel)

- **La mise au chômage partiel ne constitue pas une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié : aucune procédure particulière envers les salariés n'est requise** (Cass. soc. 9 juin 1999, n° 96-43933).
- La Cour de cassation décide, dans un arrêt du 19 janvier 2011 (Cass. Soc., 19 janvier 2011, n°09-43194), qu'il en va autrement pour un salarié titulaire d'un mandat de représentation du personnel. **Aucun changement des conditions de travail ne peut être imposé à un représentant du personnel sans son accord.**
- **En cas de refus du représentant du personnel d'être mis au chômage partiel, l'employeur sera tenu de lui verser la partie du salaire perdue du fait de la mesure de chômage partiel.**
- En revanche, l'employeur peut estimer que le refus du représentant du personnel n'est pas justifié et, par conséquent, décider de mettre en œuvre la procédure spéciale de licenciement visant les salariés « protégés » (CE, 7 déc. 2009, n°301.563). Le licenciement du salarié « protégé » nécessite alors l'autorisation de l'Inspection du travail. La demande doit être présentée sur le terrain disciplinaire, dans la mesure où le refus du salarié protégé est potentiellement fautif dès lors que les modifications n'affectent pas les conditions d'exercice de son mandat (CE, 6 mai 1996, n°153.102).
- Notre analyse est que le chômage partiel ne doit pas empêcher les représentants du personnel d'exercer leur mandat.



# Conséquences de l'activité partielle pour le salarié

- Pendant les périodes de suspension de son contrat de travail au titre de l'activité partielle, le salarié reçoit une indemnité horaire versée par l'employeur, correspondant à **70% de la rémunération brute**. **Un accord d'entreprise ou un engagement unilatéral de l'employeur peut prévoir une indemnisation supérieure à celle prévue par la loi.**
- Cette indemnité est portée à 100% de la rémunération nette pendant les actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées. Mais le projet de Décret prévoit de la maintenir à 70%.
- Les salariés pour lesquels l'activité partielle met la rémunération en-dessous du montant du SMIC net perçoivent une allocation complémentaire permettant d'atteindre le **SMIC net**, pour respecter la **rémunération mensuelle minimale (RMM)**. Cette allocation complémentaire est à la charge de l'employeur (mais est prise en compte pour le calcul de l'allocation versée par l'Etat à l'employeur).
  - Cette allocation complémentaire ne s'applique ni aux apprentis, ni aux travailleurs temporaires.
- Le salarié peut exercer un autre emploi pendant les périodes d'inactivité, sous réserve des dispositions figurant dans son contrat de travail (exemple : clause d'exclusivité).
- Le calcul des droits à congés payés et des droits à participation et intéressement n'est pas impacté par l'activité partielle (article R. 5122-11 du Code du travail).

# Conséquences de l'activité partielle pour l'employeur

- Les heures chômées en-deçà de la durée légale ou conventionnelle (si celle-ci est inférieure à la durée légale) du travail ouvrent droit à indemnisation pour le salarié ; **l'employeur perçoit, de son côté, une indemnité forfaitaire, versée par l'Etat et l'UNEDIC**, dont le montant est le suivant (Article D. 5122-13 du Code du travail) :
  - 7,74€ par heure chômée pour les entreprises de 1 à 250 salariés
  - 7,23€ par heure chômée pour les entreprises de plus de 250 salariés
  - Le Gouvernement a annoncé une revalorisation de ce montant à **8,03€ par heure chômée** (c'est-à-dire au niveau du SMIC net) dans le cadre du Covid-19.
  
- **Le Gouvernement a annoncé une revalorisation globale de l'allocation versée par l'Etat aux entreprises.**
  
- **Le projet de Décret indique que l'aide publique va couvrir 100% des indemnités versées aux salariés par les entreprises, dans la limite de 4,5 SMIC.**
  
- Un outil de simulation (basé sur l'actuel dispositif) est mis à disposition par le Gouvernement au lien suivant : <http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr>

# Conséquences de l'activité partielle pour l'employeur

- Des dispositions techniques encadrent les cas particuliers
  - Ainsi, les salariés rémunérés selon un forfait annuel en heures, en jours ou un régime assimilé n'ouvrent pas droit à une indemnité de l'Etat pour réduction du nombre d'heures travaillées. En revanche, ils y sont éligibles dès la 1<sup>ère</sup> demi-journée de fermeture totale de leur établissement, de leur service, de leur équipe projet ou de leur unité de production.
  
- Les sommes versées au titre de l'activité partielle sont exonérées de cotisations sociales, salariales et patronales.
  
- Sur les bas salaires, l'indemnité forfaitaire est le principal facteur de réduction de coût pour l'entreprise. Pour les salaires plus élevés, le non-assujettissement aux cotisations sociales devient le principal facteur de réduction du coût salarial pour l'employeur (voir simulations page suivante).

# Conséquences de l'activité partielle en matière de rémunération des salariés et de coût pour l'employeur

- Les tableaux aux pages suivantes présentent, par salarié et pour un mois de chômage partiel, l'indemnité reçue par les entreprises et la rémunération que celles-ci sont tenues de verser a minima à leurs salariés, tel qu'envisagé par le projet de Décret.
- **Le choix fait par les pouvoirs publics est de prendre en charge la totalité du coût pour l'entreprise jusqu'à 4,5 fois le SMIC, là où jusqu'ici la prise en charge était complète au SMIC, puis dégressive.**
- Pour mémoire, nous rappelons également le niveau d'allocation actuelle versée aux entreprises, pour différents niveaux de rémunérations, pour un mois de chômage partiel (complet)



# Conséquences de l'activité partielle en matière de rémunération des salariés et de coût pour l'employeur

Allocation reçue par l'employeur selon le projet de Décret (quelle que soit la taille de l'entreprise)

	SMIC	2 x SMIC	3 x SMIC
<b>En €</b>	1611	4182	6546
<b>En % du montant versé au salarié</b>	100%	100%	100%

Sources : simulations SECAFI d'après données de bases issues des sites suivants :  
<https://entreprise.pole-emploi.fr/cout-salarie/>  
<http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>

Dispositif actuel : simulation de bilan économique pour différents niveaux de rémunération

Moins de 250 salariés	SMIC	2 x SMIC	3 x SMIC
Brut mensuel	1539,42	3078,84	4618,26
<b>POUR L'ENTREPRISE</b>			
<b>Activité normale</b>			
Coût salarial chargé	1611	4182	6546
<b>activité partielle : régime actuel</b>			
Coût mensuel	1171	2155	3233
Indemnisation reçue	1174	1174	1174
Coût net mensuel	-3	981	2059
<b>Economie globale : régime actuel</b>			
<b>En €</b>	1614	3201	4487
<b>En %</b>	100%	77%	69%

250 salariés et plus	SMIC	2 x SMIC	3 x SMIC
Brut mensuel	1539,42	3078,84	4618,26
<b>POUR L'ENTREPRISE</b>			
<b>Activité normale</b>			
Coût salarial chargé	1611	4182	6546
<b>activité partielle : régime actuel</b>			
Coût mensuel	1171	2155	3233
Indemnisation reçue	1097	1097	1097
Coût net mensuel	74	1059	2136
<b>Economie globale : régime actuel</b>			
<b>En €</b>	1537	3123	4410
<b>En %</b>	95%	75%	67%

**À NOTER** Ces estimations constituent un ordre de grandeur pour une approche économique et sociale, pour une entreprise de plus de 250 salariés. Elles sont fournies sous réserve d'un calcul précis à réaliser, tenant compte des spécificités liées à l'entreprise concernée et à la branche.

# Conséquences de l'activité partielle en matière de rémunération des salariés et de coût pour l'employeur

## Rémunération versée au salarié pour un mois de chômage partiel

Pour un mois de chômage partiel	SMIC	2 x SMIC	3 x SMIC
Brut mensuel	1539,42	3078,84	4618,26
<b>POUR LE SALARIE</b>			
<b>Activité normale</b>			
Rémunération nette	1196	2415	3641
<b>activité partielle</b>			
Rémunération nette	1196	2013	3020
<b>Perte de rémunération nette</b>			
En €	0	-402	-621
En %	0%	-16,6%	-17,1%

Sources : simulations SECAFI d'après données de bases issues des sites suivants :

<https://entreprise.pole-emploi.fr/cout-salarie/>

<http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>

**À NOTER** : Ces estimations constituent un ordre de grandeur pour une approche économique et sociale. Elles sont fournies sous réserve d'un calcul précis à réaliser, tenant compte des spécificités liées à l'entreprise concernée et à la branche

Le chômage partiel sera dans le nouveau dispositif prévu entièrement pris en charge par les pouvoirs public jusqu'aux rémunérations égales à 4,5 fois le SMIC. Cette prise en charge est nettement supérieure au dispositif actuel, qui présentait déjà une réduction du coût salarial substantielle pour l'entreprise (2/3 de baisse de coûts salarial pour un salarié à trois fois le SMIC).

Pour les salariés au SMIC il n'y a pas de perte de rémunération.

Pour les rémunérations significativement au-delà du SMIC, l'indemnisation du travail partiel représente pour le salarié de l'ordre de 83 à 84 % du salaire net.

# Une possibilité d'aménager et d'améliorer le dispositif par accord collectif ou par décision unilatérale

- **Certaines Branches d'activité ont conclu des accords collectifs relatifs à l'activité partielle.** Il convient alors de s'y référer dans la mesure où ceux-ci peuvent avoir prévu pour les salariés des conditions plus favorables que le cadre légal et réglementaire général
  - Exemples : Syntec, Industries chimiques et connexes, Métallurgie (salariés au forfait jours)
- **Il est également possible de conclure un accord collectif d'entreprise relatif à l'activité partielle.** Celui-ci peut, par exemple, concerner :
  - Une indemnisation complémentaire des salariés au-delà des 70 % prévu par le cadre légal, prise en charge par l'entreprise.
  - La sécurisation d'une indemnisation des heures de travail correspondant à un horaire collectif ou à un horaire contractuel supérieur à 35 heures.
  - L'intégration à la rémunération versée aux salariés d'éléments que l'administration ne prend pas en compte dans la rémunération horaire brute servant de base à l'indemnisation versée à l'entreprise.
  - L'intégration des indemnités d'activité partielle dans l'assiette de calcul des Activités Sociales et Culturelles
  - Les modalités de mise en œuvre (information des salariés, clause de revoyure, suivi...)
  - Des règles d'organisation du travail garantissant l'équité entre les salariés
  - Des engagements de l'employeur, notamment en lien avec les facteurs économiques qui ont amené à mettre en place l'activité partielle : actions de GPEC, de formation des salariés, actions complémentaires visant à préserver ou consolider l'emploi, actions visant à préparer la reprise ou la relance de l'activité...

## À NOTER :

Les modalités d'indemnisation des salariés, notamment une indemnisation complémentaire au-delà du niveau prévu par la réglementation, peuvent également être mises en place, via une **décision unilatérale de l'employeur**.

# Questions – Réponses sur l'activité partielle



# Quel est le régime social et fiscal des indemnités d'activité partielle ?

- Les indemnités d'activité partielle n'ont pas le caractère de salaire :
  - Pas de cotisations de sécurité sociale, ni de cotisations et prélèvements habituellement alignés sur cette assiette (retraite, chômage...), y compris pour les indemnités versées au-delà des 70% du salaire brut
  - Pas de taxe sur les salaires
  
- Ces indemnités sont assujetties :
  - A la CSG + CRDS comme les allocations chômage. L'indemnité d'activité partielle est ainsi assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %. La base de contribution est de 98,25 % de l'indemnité versée (application de 1,75% d'abattement pour frais professionnels). L'application de la CSG et de la CRDS ne doit avoir pour effet de réduire la rémunération à un niveau inférieur à 1 539,42€
  - Pour les salariés placés en activité partielle et relevant du régime local d'Alsace-Moselle, une cotisation maladie supplémentaire est due. Son taux est fixé à 1,50 % et doit être déclarée sous le CTP 211.
  - A l'impôt sur le revenu
  
- Les heures d'activité partielle indemnisées permettent l'acquisition de points gratuits de retraite complémentaire (au-delà de 60 heures d'activité partielle dans l'année civile).

# Que se passe-t-il pour les intérimaires et les CDD ?

- **Principe** → le régime de l'activité partielle peut bénéficier à tous les salariés, sans distinction de contrat de travail
  - CDD (hors CDD pour surcroît temporaire d'activité) et contrats à temps partiel sont couverts par ce principe.
  
- **Intérim** → les salariés d'une société de travail temporaire peuvent bénéficier de l'activité partielle si l'établissement dans lequel ils ont été détachés place lui-même ses salariés en activité partielle
  - En revanche, si le recours à l'intérim commence alors que la société était déjà en activité partielle, alors les intérimaires sont exclus du régime d'activité partielle.
  - Pendant les périodes de suspension de son contrat de travail, l'intérimaire peut exercer une mission chez un autre employeur. Il perd alors le bénéfice de l'indemnisation de l'activité partielle.
  
- **Salariés en contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation** → plafonnement de l'indemnité forfaitaire à leur taux horaire
  - Concernant les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation confrontés à une mise en chômage partiel, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée par l'entreprise est plafonné à leur rémunération horaire brute (ils ne peuvent donc pas être mieux rémunérés qu'ils ne le sont en situation habituelle).

# Faut-il mettre en œuvre au préalable des mesures alternatives à l'activité partielle (congés, RTT) ?

➤ Avant de mettre en œuvre une mesure d'activité partielle, **les DIRECCTE peuvent préconiser des mesures alternatives comme l'apurement des reliquats de congés payés, la prise de repos compensateurs de remplacement ou encore de RTT.**

A ce titre, une Instruction de la DGEFP de 2008 soulignait que les entreprises devaient être incitées à utiliser au préalable les modes de gestion alternatifs avant de recourir au chômage partiel.

**Toutefois, ce recours alternatif ne pouvait en aucun cas être imposé aux entreprises.**

De son côté, le Conseil d'État avait également rappelé qu'il n'était pas possible de conditionner l'attribution de l'allocation spécifique à la mise en œuvre préalable de mesures alternatives.

En outre, l'article R.5122-25 du Code du travail qui prévoyait que lorsque la durée du temps de travail était organisée dans le cadre d'une annualisation par l'octroi de JRTT, l'allocation ne pouvait être accordée qu'après la prise des journées ou demi-journées de repos décidées au choix de l'employeur a été **abrogé**.

➤ **Dès lors, il n'existe désormais plus aucune obligation de mettre en œuvre au préalable des mesures alternatives au recours à l'activité partielle.**

# Quelles sont les incidences d'une période d'activité partielle ?

Pas de modification du contrat de travail	Le salarié doit accepter l'activité partielle. Un refus peut être constitutif d'une faute grave.
Salaire	Pendant la période de prise en charge au titre de l'activité partielle, les salariés ne peuvent prétendre qu'au versement des indemnités d'activité partielle, éventuellement complétées par des indemnités conventionnelles.
Primes	Les indemnités constituent un substitut de salaire et entrent dans la base de calcul des primes (13 <sup>e</sup> mois, ancienneté, etc.)
Jours fériés	Les jours fériés chômés ne doivent pas entraîner de baisse de salaire. Il n'y a donc pas d'activité partielle ces jours-là.
Congés payés	La totalité des heures chômées est prise en compte dans le calcul des droits à congés payés.
Indemnité de licenciement	Calcul du salaire de référence sur la base du salaire habituel, correspondant aux mois d'activité normale.
Acquisition de RTT	La période d'activité partielle ne génère pas d'acquisition de RTT. A noter cependant que, pour les salariés au forfait jours, le nombre de jours de repos n'est pas impacté par l'activité partielle.

# Questions dans le cadre de la situation actuelle

<p>L'employeur peut-il imposer de prendre des congés payés par anticipation ?</p>	<p>Non. Quelles que soient les circonstances, l'employeur ne peut imposer au salarié la prise anticipée de ses congés (Cass. soc., 30 avr. 2003, n° 01-40.853).</p>
<p>Que se passe-t-il si un salarié est en arrêt maladie lors du déclenchement de l'activité partielle ?</p>	<p>Le salarié reste en arrêt maladie jusqu'au terme de son arrêt de travail. S'agissant de son indemnisation, il n'a pas plus de droits que les autres salariés. Par conséquent, son complément de salaire doit être calculé en tenant compte des indemnités d'activité partielle qu'il aurait perçues s'il avait travaillé (Cass. soc., 2 juill. 1987, n° 83-46.626). En effet, sauf disposition plus avantageuse prévue par accord collectif (Cass. soc., 7 avr. 1994, n° 89-42.872), le salaire à maintenir est celui que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé.</p>
<p>Au cours d'une activité partielle (avec suspension complète de son activité), un salarié peut-il bénéficier d'un arrêt maladie ?</p>	<p>Si un salarié est mis en arrêt maladie au cours d'une période d'activité partielle, il bénéficie alors de l'indemnisation prévue en cas d'arrêt maladie, sans avoir davantage de droits que les autres salariés. son complément de salaire doit être calculé en tenant compte des indemnités d'activité partielle qu'il aurait perçues s'il avait travaillé (Cass. soc., 2 juill. 1987, n° 83-46.626). En effet, sauf disposition plus avantageuse prévue par accord collectif (Cass. soc., 7 avr. 1994, n° 89-42.872), le salaire à maintenir est celui que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé.</p>
<p>L'employeur peut-il imposer la prise de RTT ?</p>	<p>Cela dépend de l'accord collectif applicable dans l'entreprise sur le temps de travail.</p>
<p>Intéressement et participation</p>	<p>La totalité des heures chômées est prise en compte dans le calcul des droits à intéressement et participation (article R.5122-11 du Code du travail)</p>



# Quels éléments composent la rémunération horaire brute ?

- La **rémunération** à retenir est celle **servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés** (calculée selon la règle du maintien de salaire).
- La circulaire du 12 juillet 2013 fixe la liste des éléments à intégrer dans le calcul de l'indemnité partielle, c'est-à-dire de la **rémunération versée en contrepartie du travail**. Il s'agit :
  - du salaire brut (avant déduction des cotisations sociales)
  - des avantages en nature dont le travailleur ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé
  - des pourboires
  - des primes et indemnités versées en complément du salaire, si elles sont versées en complément du travail et si elles ne rémunèrent pas déjà la période des congés : primes annuelles assises uniquement sur le salaire des périodes de travail, exclusion faite de la période des congés payés, primes compensant une servitude de l'emploi, primes liées à la qualité du travail
- En revanche, ne doivent en principe pas être intégrés dans l'assiette de calcul de l'indemnité de la rémunération qui ne correspond pas réellement au travail effectué par le salarié, qui rémunère à la fois la période de travail et de congés ou qui ont un caractère exceptionnel ou facultatif (liste non exhaustive) :
  - les remboursements de frais (correspondants aux frais réellement engagés par le salarié)
  - le treizième mois (versé globalement pour l'année)
  - la prime de vacances
  - les primes d'assiduité semestrielle
  - une prime d'ancienneté ou d'assiduité versée pour l'année entière
  - une prime d'efficacité semestrielle
  - des primes d'intéressement et de participation
  - le pourcentage annuel sur le chiffre d'affaires alloué en fin d'exercice en fonction d'une production globale.



Le CSE entre vos mains !



**SECAFI**  
Groupe ALPHA



**Contactez les auteurs de cette note :**

**Luc Bérard de Malavas**

[luc.berard-de-malavas@secafi.com](mailto:luc.berard-de-malavas@secafi.com)

06 75 85 73 24

**Nicolas Cauchy**

[nicolas.cauchy@secafi.com](mailto:nicolas.cauchy@secafi.com)

06 73 87 95 16

**Philippe Gervais**

[philippe.gervais@secafi.com](mailto:philippe.gervais@secafi.com)

06 80 91 60 64



En Europe, en France  
métropolitaine et d'Outre-Mer  
nous sommes à votre écoute  
près de vos sites...

### SECAFI Paris

**Agnès MICHEL**

+ 33 (0)1 53 62 71 74 • + 33 (0)6 85 23 80 88  
agnes.michel@secafi.com

### SECAFI Lyon

**Richard JEANTET**

+ 33 (0)4 78 63 60 32 • + 33 (0)6 85 72 31 30  
richard.jeantet@secafi.com

### SECAFI Lille

**Philippe DUCHAMP**

+ 33 (0)3 20 14 64 58 • + 33 (0)6 81 44 89 82  
philippe.duchamp@secafi.com

### SECAFI Metz

**Eric LEFEBVRE**

+33 (0)3 87 56 20 12 • +33 (0)6 78 85 11 75  
eric.lefebvre@secafi.com

### SECAFI Nantes

**Éric JULIENNE**

+ 33 (0)2 40 80 24 09 • + 33 (0)6 07 22 02 39  
eric.julienne@secafi.com

### SECAFI Toulouse

**Nicolas AIT CHEIKH**

+ 33 (0)5 62 72 36 02 • + 33 (0)6 71 27 77 45  
nicolas.aitcheikh@secafi.com

### SECAFI Bordeaux

**Hélène CROUZET**

+33 (0)5 57 22 45 09 • +33 (0)6 32 23 10 88  
helene.crouzet@secafi.com

### SECAFI Marseille

**Rod MAAMRIA**

+ 33 (0)4 91 93 92 20 • +33 (0)6 07 90 17 48  
rod.maamria@secafi.com

### Secafi Outre-Mer Ile-de-la Réunion

**Isabelle GOUDARD**

+262 (0)6 92 79 06 72  
isabelle.goudard@secafi.com

### Secafi Nouvelle-Calédonie

**Yodit PASTOR**

+ (687) 26 06 02 • + (687) 75 75 26  
yodit.pastor@secafi.com

### Secafi Bruxelles

**Sophie MOSCA**

+ 33 (0)6 73 08 14 58  
sophie.mosca@secafi.com

### Comptabilité des CSE

**Guillaume SAUVAGE**

+ 33 (0)6 75 60 08 40  
guillaume.sauvage@secafi.com

### Service Formation

+ 33 (0)1 56 53 65 05  
formation@atlantes.fr



Contactez-nous !

Scannez  
et découvrez !



www.secafi.com  
Pour scanner, téléchargez l'App Unitag  
gratuite sur unitag.io/app

