

Questions-réponses sur l'activité partielle

Par [Didier VUYLSTEKE](#) le 28 mars 2020

À jour du décret du 25 mars 2020 et de l'ordonnance du 27 mars 2020

[Le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020](#) a modifié les conditions de recours et d'indemnisation de l'employeur au titre de l'activité partielle. [L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence parue au JO de ce jour](#) prévoit des mesures temporaires applicables seulement **jusqu'au 31 décembre 2020**.

[Afin de rendre plus lisible ce dispositif complexe, notamment au niveau paie, l'Unidis publie un questions-réponses le plus exhaustif possible en la matière et reste disponible pour toute information complémentaire.](#)

Rappel : l'accord inter-secteurs papiers et cartons du 1er juin 2012 relatif au chômage partiel ne s'applique plus. Il est devenu obsolète depuis l'abrogation du régime de chômage partiel par l'instauration du régime de l'activité partielle en 2013. En tout état de cause, cet accord prévoit une indemnisation moins favorable que la loi actuelle (60 % au lieu de 70 %).

ATTENTION ! [La circulaire DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013](#) sur laquelle se fonde certaines de nos réponses ne nous semble pas opposable à l'administration, car **elle n'est pas publiée sur le site du ministère du travail**. Concrètement, cette circulaire n'est qu'une interprétation de l'administration qui a un pouvoir discrétionnaire de l'appliquer ou pas. C'est pourquoi, nous incitons fortement les entreprises à user de diplomatie dans leur demande d'application de ce texte (surtout que certaines Direccte n'ont pratiquement pas le temps d'en prendre connaissance).

Avant l'activité partielle :

- [l'employeur doit-il imposer des congés payés à son salarié avant de le placer en activité partielle ?](#)
- [l'employeur peut-il imposer des congés payés à son salarié avant de le placer en activité partielle ?](#)
- [l'employeur peut-il imposer d'autres congés à son salarié \(RTT, CET, etc.\) avant de le placer en activité partielle ?](#)
- [l'employeur peut-il faire récupérer les heures non travaillées sans faire appel à l'activité partielle ?](#)

Conditions de recours à l'activité partielle :

- [quelles sont les circonstances exceptionnelles qui permettent d'envisager l'activité partielle ?](#)
- [quelles sont les conséquences concrètes sur l'entreprise qui rendent éligibles à l'activité partielle ?](#)
- [peut-on mettre en activité partielle seulement une partie de son entreprise \(exemples : une équipe ou un service\) ?](#)
- [quels sont les salariés éligibles ? Par exemple, les forfaits en heures ou en jours sur l'année peuvent-ils être mis en activité partielle ?](#)
- [quelle est la procédure de recours à l'activité partielle ?](#)
- [l'employeur doit-il recueillir l'accord des salariés ?](#)

Paye des salariés durant l'activité partielle :

- [quelle est l'indemnisation des salariés en activité partielle ?](#)
- [quel est le régime social et fiscal de l'indemnisation du salarié ?](#)
- [quelles sont les mentions obligatoires à faire figurer sur le bulletin de paie ?](#)
- [comment rémunérer un jour férié chômé pendant l'activité partielle ?](#)
- [comment rémunérer le salarié en congés payés durant l'activité partielle ?](#)
- [comment rémunérer le salarié en arrêt-maladie durant l'activité partielle ?](#)
- [le salarié acquiert-il des congés payés durant cette période ?](#)
- [quid du calcul de la participation et de l'intéressement ?](#)
- [quelle indemnisation du salarié qui décide de travailler dans une autre entreprise pendant les périodes d'inactivité ?](#)
- [quel calcul de l'indemnité de rupture en cas de licenciement ou de départ à la retraite ?](#)

Indemnisation de l'employeur pendant l'activité partielle :

- [quelle indemnisation pour l'employeur ? Pendant quelle durée ?](#)

-
- **[l'employeur doit-il imposer des congés payés à son salarié avant de le placer en activité partielle ?](#)**

En principe, non.

Du temps du chômage partiel, l'administration avait pour habitude d'imposer aux employeurs de faire prendre leurs congés payés aux salariés avant de bénéficier de l'aide de l'État. Depuis la crise économique de 2008 et, ensuite, l'abrogation du chômage partiel et l'instauration de l'activité partielle, l'administration ne semble plus en faire un préalable. D'ailleurs, aucun texte légal ou réglementaire ne prévoit cette obligation.

-
- **l'employeur peut-il imposer des congés payés à son salarié avant de le placer en activité partielle ?**

Oui, mais dans les conditions légales.

En principe, [les règles habituelles sont applicables](#), mais pour faire face à la pandémie, **une règle dérogatoire peut être négociée.**

Par exception, jusqu'au 31 décembre 2020, un accord d'entreprise, ou à défaut un accord de branche (en cours de proposition aux partenaires sociaux) peut, dans la limite de **6 jours de congés** avec un délai de prévenance minimum **d'un jour franc**, prévoir :

- la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris ;
- ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

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

La période de congés imposée ou modifiée **ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.**

En dehors de cette règle exceptionnelle, les règles habituelles s'appliquent. Concrètement, il existe plusieurs cas de figure, mais il faut **vérifier si un accord d'entreprise ou un usage n'est pas plus favorable que les règles suivantes :**

L'employeur n'a pas encore accepté les dates de congés payés du salarié : l'employeur peut lui imposer de prendre ses congés payés du moment qu'il applique les règles de prise, notamment la consultation du CSE et le délai de prévenance d'un mois minimum (3 mois pour les OETAM si les employeurs n'avaient pas encore informé les salariés de leurs dates potentielles de départ) ;

L'employeur a déjà accepté les dates de congés payés du salarié : soit l'employeur laisse le salarié partir aux dates convenues, soit il déplace les dates en considérant, mais sans certitude, que la pandémie est une circonstance exceptionnelle permettant cette modification ([article L.3141-16 du code du travail](#)).

-
- **l'employeur peut-il imposer d'autres congés (congés payés supplémentaires, RTT, CET, etc.) à son salarié avant de le placer en activité partielle ?**

Oui, mais dans les conditions légales.

En principe, il faut reprendre le fondement de chacun de ces avantages (accord d'entreprise, usage) et vérifier les conditions permettant d'imposer ces congés.

Par exception, jusqu'au 31 décembre 2020, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, l'employeur peut **unilatéralement**, sous réserve de respecter un **délai de prévenance d'au moins un jour franc**, imposer ou modifier la prise de jours de repos des forfaits en jours, des salariés ayant des RTT et ceux bénéficiant d'un CET **dans la limite de 10 jours ouvrables tout confondus.**

-
- **l'employeur peut-il faire récupérer les heures non travaillées sans faire appel à l'activité partielle ?**

Oui, mais dans les conditions légales.

Selon l'administration, la récupération est un dispositif qui permet de considérer comme heures déplacées et non comme heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail **en compensation d'heures perdues du fait de circonstances exceptionnelles**. Les heures de récupération sont des heures ordinaires de travail et doivent être rémunérées comme telles sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Selon l'article L. 3122-27 du Code du travail pour pouvoir donner lieu à récupération des heures perdues, les interruptions de travail doivent être **collectives**, correspondre à des heures perdues **en-dessous de la durée légale du travail** résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure, d'inventaire ou chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels. **Ce sont alors des heures « reportées », mais les textes légaux n'indiquent pas dans quel délai.**

La pandémie de coronavirus pourrait être considérée comme une force majeure, mais ce n'est pas certain.

Attention ! L'employeur ne peut licencier pour insuffisance d'activité, dans le délai d'un mois succédant à une période de récupération, les salariés habituellement employés dans l'établissement ou partie d'établissement où ont été accomplies des heures de récupération.

-
- **quelles sont les circonstances exceptionnelles qui permettent d'envisager l'activité partielle ?**

Sont concernées, les entreprises qui réduisent ou suspendent leur activité en raison de :

- la conjoncture économique ;
- difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel ;
- transformation, restructuration ou de modernisation de l'entreprise ;
- le cas d'une fermeture de l'entreprise ou d'un service décidée par l'employeur suite à une grève, mais dans ce cas, le versement des allocations et des indemnités ne peut être autorisé que par décision du ministre chargé de l'emploi et si la fermeture se prolonge plus de trois jours ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel (par décision de l'administration).

La pandémie peut entrer dans plusieurs de ces cas de recours.

Ainsi, le recours à l'activité partielle n'a, par nature, qu'un caractère temporaire.

-
- **quelles sont les conséquences concrètes sur l'entreprise qui rendent éligible à l'activité partielle ?**

Selon la loi, « les salariés sont placés en position d'activité partielle et bénéficient d'une allocation spécifique d'activité partielle à la charge de l'Etat s'ils subissent une perte de salaire imputable :

- soit à la **fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement** ;
- soit à la **réduction de l'horaire de travail** pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement **en deçà de la durée légale de travail** ».

L'horaire de travail doit descendre au-dessous de la durée légale du travail, c'est à dire au dessous de 35 heures (ou de la durée habituellement pratiquée dans l'établissement si elle est inférieure). Cette modification des horaires est, par nature, temporaire.

Les heures supplémentaires, dites structurelles, réalisées par les entreprises demeurées à 39 heures hebdomadaires, ne sont pas en revanche indemnisées au titre de l'activité partielle (ou chômage partiel) par l'allocation spécifique.

-
- **peut-on mettre en activité partielle seulement une partie de son entreprise (par exemple, une équipe ou un service) ?**

Oui, selon l'interprétation de la circulaire de 2013.

Selon cette circulaire, il faut entendre par « fermeture d'établissement », l'arrêt total de l'activité d'un établissement ou **partie d'établissement, d'une unité de production, d'un service, d'un atelier ou d'une équipe chargée de la réalisation d'un projet**, notamment en matière de prestations intellectuelles.

La mise en activité partielle d'un seul salarié n'est pas possible. En revanche, toujours selon cette circulaire, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement, afin de pouvoir autoriser la mise en place d'un système de « roulement » par unité de production, atelier, services, etc.

Selon nous, quel que soit le niveau de découpage, il doit s'agir d'un un groupe bien différencié de salariés affectés à une même tâche, notamment afin d'éviter toute discrimination.

-
- **quels sont les salariés éligibles ? Par exemple, les forfaits en heures et en jours sur l'année peuvent-ils être mis en activité partielle ?**

En principe, **tout salarié possédant un contrat de travail de droit français, qu'il soit à temps complet ou à temps partiel**, est susceptible de bénéficier de l'activité partielle.

Depuis [le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020](#), les salariés dont la durée du travail est fixée par **forfait en heures ou en jours sur l'année** peuvent également bénéficier de l'activité partielle dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Selon la circulaire de 2013, le bénéfice de l'activité partielle pour **les salariés d'une entreprise de travail temporaire est possible** dès lors que l'établissement dans lequel ces salariés intérimaires ont été détachés a lui-même placé ses propres salariés en activité partielle. Cependant, si le salarié intérimaire est détaché dans un établissement qui recourt à l'activité partielle au moment de son arrivée, il ne pourra pas être placé lui-même en activité partielle pendant la totalité de la période d'autorisation. **Pour que les intérimaires puissent bénéficier de l'activité partielle, de nouveaux contrats de mission ne devront pas être conclus** entre une agence de travail temporaire et l'établissement pendant les périodes correspondant à sa fermeture complète. **La demande d'indemnisation des salariés intérimaires est effectué par l'entreprise de travail temporaire.**

En revanche, ne peuvent prétendre à l'activité partielle compte tenu de leur contrat de travail :

- les salariés possédant un contrat de travail de droit français travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers ;
- les voyageurs représentants placiers qui possèdent le statut « multiscartes ».

• **quelle est la procédure de recours à l'activité partielle ?**

L'entreprise qui désire recourir à l'activité partielle doit, notamment :

- consulter le médecin du travail sur ses conséquences, notamment si le nouvel aménagement du temps de travail influe sur les plages horaires des travailleurs de nuit ;
- en principe, consulter préalablement le CSE sur les raisons du recours à l'activité partielle et ses incidences sur le travail notamment au titre de la modification des horaires et des conditions de travail. **Dans certains cas dérogatoires, notamment l'épidémie de coronavirus (voir ci-dessous*),** l'employeur adresse l'**avis rendu par le CSE dans un délai de deux mois à compter de la demande** ;
- en principe, remplir préalablement une demande au lien suivant : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>. **Dans certains cas dérogatoires, notamment l'épidémie de coronavirus (voir ci-dessous*),** l'employeur dispose d'un délai de **30 jours** pour adresser sa demande par tout moyen conférant une date certaine ;
- à défaut de réponse dans les **15 jours, la demande est tacitement acceptée. Jusqu'au 31 décembre 2020, ce délai est ramené à 2 jours** ;
- informer le CSE de l'acceptation/du refus de l'administration ;
- informer les salariés concernés, mais recueillir par écrit l'accord des salariés protégés sur les conséquences sur leurs conditions de travail (voir question ci-dessous) ;
- afficher les nouveaux horaires une fois l'autorisation explicite ou tacitement obtenue et communiquer les modifications d'horaires envisagées à l'inspecteur du travail.

***Liste des dérogations :**

- en cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries de caractère exceptionnel ;
- ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

• **l'employeur doit-il recueillir l'accord des salariés ?**

Non pour les salariés non protégés. Oui pour les salariés protégés, sauf exception jusqu'au 31 décembre 2020 (selon la jurisprudence sur le chômage partiel).

[Selon l'article L. 5122-1 du Code du travail](#), « le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité ».

• **Les salariés non protégés**

La mise en chômage partiel, à condition qu'elle se fasse dans les conditions légale, n'est pas une modification du contrat de travail (V. notamment Cass. Soc. 18 juin 1996 n° 94-44654). Le refus de se plier aux nouveaux horaires pourrait constituer un motif de licenciement pour faute grave (Cass. Soc. 2 février 1999 n° 96-42831).

A contrario, cette mise au chômage partiel devient une modification du contrat de travail que le salarié peut refuser dès lors qu'elle n'est pas indemnisée selon les règles légales ou n'apparaît pas comme une mesure provisoire susceptible de révision (Cass. Soc. 10 octobre 1995 n° 91-45433). Un salarié est donc en droit d'obtenir le paiement des salaires non perçus sur cette période (Cass. Soc. 9 mars 1989 n° 85-46005) voire, selon nous, la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur pour licenciement abusif.

- **Les salariés protégés :**

Jusqu'au 31 décembre 2020, l'activité partielle s'impose au salarié protégé sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.

La jurisprudence suivante s'applique dans les autres cas.

Sauf interprétation différente des textes suite à l'entrée en vigueur de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, il n'est pas possible de leur imposer la mise au chômage partiel sans recueillir leur consentement (V. Cass. Crim. 7 février 1989 n° 88-80510 ; Cass. Soc., 19 janvier 2011, n° 09-43194 ; Cass. Soc., 18 décembre 2012, n° 11-13813).

Il convient donc de s'assurer de l'accord du salarié protégé. A défaut, il pourrait obtenir une indemnité compensatrice pour les salaires perdus pendant la période considérée (Cass. Soc. 18 juin 1996 n° 94-44653) et, selon nous, prendre acte de la rupture de son contrat aux torts de son employeur qui serait qualifiée de licenciement nul.

Il en résulte que, face au refus de mise en chômage partiel effectué dans les conditions légales, la procédure pour licenciement du salarié protégé devrait être engagée.

- **quelle est l'indemnisation des salariés en activité partielle ?**

Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à **70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés** telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 (**assiette du maintien de salaire, mais pas du dixième**), ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Attention ! Puisque l'assiette de calcul est celle du maintien de salaire en congés payés, **il faut vérifier si le paramétrage paie est correct**, notamment s'il inclut ou exclut bien certains éléments (prime de 13ème mois ? primes d'ancienneté ? prime de panier ? etc. [Voir le tableau des éditions législatives](#)). À défaut, certaines Urssaf pourraient refuser d'exonérer une partie de l'indemnisation.

Lorsque le salarié suit une action de formation pendant les heures chômées :

- en principe, l'indemnité horaire est portée à **100 % de la rémunération nette antérieure du salarié ;**
- **par exception, jusqu'au 31 décembre**, cette majoration de l'indemnisation du salarié n'est pas applicable au titre des formations ayant donné lieu à **un accord de l'employeur après le 28 mars 2020**. [En revanche, l'État prendrait à sa charge 100 % des coûts pédagogiques de la formation de salariés en activité partielle. Une simple convention entre l'entreprise et la Direccte permettrait de déclencher cette prise en charge.](#)

En tout état de cause, pour les salariés à temps plein, l'employeur doit leur verser au moins la rémunération mensuelle minimale. La rémunération mensuelle minimale est égale au produit du montant du Smic horaire par le nombre d'heures correspondant à la durée légale hebdomadaire du travail pour le mois considéré, sans pouvoir excéder, après déduction des cotisations obligatoires retenues par l'employeur, la rémunération nette qui aurait été perçue pour un travail effectif de même durée payé au taux du salaire minimum de croissance. L'allocation complémentaire se calcule par différence entre la rémunération mensuelle minimale et les sommes effectivement perçues par le salarié.

Concernant les salariés à temps partiel et jusqu'au 31 décembre 2020 :

- en principe, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versé au salarié ne peut être inférieur au taux horaire du SMIC ;
- en revanche, si le taux horaire de rémunération d'un salarié est inférieur au taux horaire du salaire SMIC, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est alors celui de son taux horaire de rémunération.

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur doit leur verser un montant égal au pourcentage du SMIC **qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail** ([voir ces taux et montants légaux](#)). Il ne faut donc pas appliquer les pourcentages au titre des convention collectives papiers et cartons ([voir montants conventionnels](#)).

Jusqu'au 31 décembre 2020, pour les salariés en forfait jours et ceux 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 (en attente).

S'agissant des heures supplémentaires :

- Les heures supplémentaires, dites structurelles, réalisées par les entreprises demeurées à 39 heures hebdomadaires, **ne sont pas en revanche indemnisées au titre de l'activité partielle** par l'allocation spécifique ;
- **concernant l'obligation de l'employeur de maintenir le versement de la rémunération pour les heures structurelles effectuées entre 35 et 39 heures**, des arrêts précisent que le chômage partiel suspend le contrat de travail ainsi que l'obligation de verser le salaire convenu. Par conséquent, les heures supplémentaires accomplies habituellement du fait d'un horaire collectif supérieur à 35 heures ne doivent pas être payées, « sauf à ce que l'employeur se soit expressément engagé, par un accord collectif par exemple, à maintenir la rémunération en cas d'activité partielle » (Cass. soc., 30 sept. 1992, n° 88-44.720, Cass. soc., 2 févr. 1999, n° 96-42.831, n° 617 P, Cass. soc., 9 mars 1999, n° 96-43.718, n° 1070 P, Cass. soc., 11 oct. 2005, n° 03-41.617).

L'indemnité est versée par l'employeur à la **date habituelle de versement du salaire**.

- **quel est le régime social et fiscal de la rémunération du salarié ?**

L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est **exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale**.

En revanche, l'indemnité d'activité partielle est **assujettie à l'impôt sur le revenu, et la CSG/CRDS aux taux et limites applicables aux revenus de remplacement** :

- **par dérogation au principe ci-dessous, jusqu'au 31 décembre 2020**, cette indemnisation du salarié ainsi que les indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur sont soumises à la CSG et à la CRDS **au taux de 6,70 % après abattement de 1,75 % sans application des règles applicables au titre du revenu fiscal de référence** ([voir les exemples de l'Urssaf](#)) ;
- en principe, la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %. Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (après application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels. Sous des conditions de revenu fiscal de référence, les salariés peuvent bénéficier d'une exonération totale de CSG/CRDS ou d'une CSG à taux réduit (3,80 % au lieu de 6,20). À noter qu'un mois donné, en cas de cumul entre activité professionnelle et activité partielle, le prélèvement de CSG et de CRDS sur l'allocation d'activité partielle ne peut avoir pour effet de verser un montant total inférieur au Smic (mensuel) brut. Selon la circulaire de 2013, l'éventuelle majoration de l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur (ex. : taux de 80 % au lieu de 70 %) suivrait le régime social de l'indemnité d'activité partielle (régime des revenus de remplacement). **Cependant, par le passé, ce n'est pas toujours la solution qui a été retenue par certaines URSSAF.**

En ce qui concerne la prévoyance, selon l'administration, le bénéfice de l'exonération sociale sous plafond applicable en la matière suppose que les garanties et la contribution patronale soient maintenues pendant toutes les périodes de suspension du contrat de travail indemnisées (Circ. n° DSS/5B/2009/32, 30 janv. 2009), et notamment en cas de chômage partiel (Lettre-circulaire DIRRESS n° 2011-36, 24 mars 2011, question 48). Il convient donc de lire le contrat et se rapprocher de son organisme de prévoyance pour les aspects pratiques.

- **quelles sont les mentions obligatoires à faire figurer sur le bulletin de paie ?**

À titre temporaire, jusqu'au 2021, les employeurs peuvent remettre aux salariés un document annexé au bulletin de salaire qui mentionne le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle, les taux appliqués et les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

Ensuite, à partir du 2021, ces mentions devront obligatoirement figurer sur le bulletin de paie.

- **comment rémunérer un jour férié chômé pendant l'activité partielle ?**

Bien que nous ne partageons pas cette interprétation, l'administration distingue **selon que le jour férié qui tombe pendant une période d'activité partielle est chômé ou non** dans l'entreprise :

- **les jours fériés non chômés** sont indemnisés par l'employeur aux taux de remplacement prévus par l'article R 5122-18 du Code du travail pour les heures chômées ouvrant droit à une indemnisation ;
- en revanche, l'article L 3133-3 du Code du travail énonçant que **le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire** pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, un employeur ne peut donc pas mettre en œuvre de l'activité partielle pendant les jours fériés chômés dans l'établissement. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés intérimaires.

- **comment rémunérer le salarié en congés payés durant l'activité partielle ?**

L'indemnité de congés payés est déterminée en choisissant **le mode de calcul le plus favorable entre la règle du dixième (un dixième de la rémunération brute totale perçue au cours de la**

période de référence) et celle du maintien de salaire (qui aurait été perçue si le salarié avait continué à travailler).

Lorsque le salarié part en congés au moment où est pratiqué un horaire réduit, l'indemnité de congés payés doit être calculée sur la base de la rémunération ordinaire perçue pendant les périodes de travail et non sur celle de la rémunération réduite liée à l'activité partielle (*arrêt de la CJUE du 13 décembre 2018*). Il peut dès lors être plus avantageux pour le salarié d'être en congés payés durant l'activité partielle, car il sera mieux indemnisé.

-
- **comment rémunérer le salarié en arrêt-maladie durant l'activité partielle ?**

Il faut vérifier si le fondement du maintien de salaire dans l'entreprise (accord d'entreprise ? usage ?) n'est pas plus favorable.

Car, en ce qui concerne les conventions collectives des papiers et cartons, il est de jurisprudence constante que lorsqu'une disposition conventionnelle prévoit, en cas de maladie, le maintien du « traitement que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler », cette disposition tend à éviter au salarié absent de subir du fait de sa maladie un préjudice par rapport aux autres membres du personnel.

En revanche, une telle disposition n'institue pas en faveur du salarié malade un avantage lui permettant de recevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait effectivement perçue s'il avait été valide (Cass. soc. 8-12-1983 deux arrêts : n° 81-41.618 (n° 4258), SA Solmer c/ Bernard et n° 82-41.444 (n° 4257), SA Sollac c/ Schwartz : Bull. civ. V n° 599 et n° 600. Dans le même sens : Cass. soc. 31-1-1985, 2 espèces : n° 82-43.275 (n° 518 S), Sté Solmer c/ Duvivier ; n° 82-41.541 (n° 519 S), Sté Solmer c/ Bouya ; Cass. soc. 29-5-1986, 2 espèces : n° 83-45.529 (n° 1330 S), SA Solmer c/ Peralta et n° 83-44.609 (n° 1336 S), SA Solmer c/ André ; Cass. soc. 2-7-1987 n° 83-43.626 (n° 2708 P), Solmer c/ Giordano : Bull. civ. V n° 441).

-
- **les salariés acquièrent-ils des congés payés durant cette période ?**

Oui.

En cas d'activité partielle, la totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés (C. trav. art. R 5122-11, al. 2).

-
- **quid du calcul de la participation et de l'intéressement ?**

En cas d'activité partielle, la totalité des heures chômées est **prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement** lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié (C. trav. art. R 5122-11, al. 2).

Lorsque la répartition de la participation et de l'intéressement est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait **perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle** (C. trav. art. R 5122-11, al. 2).

-
- **quelle indemnisation pour le salarié qui décide de travailler dans une autre entreprise pendant les périodes d'inactivité ?**

Selon la circulaire de 2013, pendant une période d'activité partielle, le salarié peut occuper un autre emploi sous réserve que son contrat de travail ne comporte pas de clause licite d'exclusivité. Ce cumul d'emploi devra être réalisé dans le respect des principes de loyauté et de non-concurrence et dans le respect de la durée maximale du travail. **Les intéressés bénéficient alors de manière concomitante de l'indemnité due au titre de l'activité partielle et de la rémunération afférente aux emplois alternatifs.**

Nous ajouterons que ;

- la clause d'exclusivité doit être licite (justifiée et proportionnée) ;
- il faut informer les salariés sur l'obligation de respecter les durées maximales, mais aussi les repos légaux ainsi que les sanctions auxquelles ils s'exposent si ces principes ne sont pas respectés (sanction pouvant aller jusqu'au licenciement en cas de refus réitéré d'appliquer les durées maximales et repos légaux) ;
- sauf exceptions, comme la concurrence déloyale, un salarié peut devenir travailleur indépendant.

-
- **quel calcul de l'indemnité de rupture en cas de licenciement ou de départ à la retraite ?**

Selon les conventions collectives papiers et cartons, « si le salarié a fait l'objet d'une mesure de chômage partiel pendant la période de référence, la rémunération servant de base au calcul (...) doit être **celle que l'intéressé aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein** » (articles 43 OETAM et 48 IC).

De plus, pour les OETAM, même si les textes conventionnels sont ambigus (article 24 OETAM), il nous semble que la période d'activité partielle ne doit pas être retranchée pour le calcul de l'ancienneté.

- **quelle indemnisation pour l'employeur ? Pendant quelle durée ?**

Au titre des heures chômées depuis le 1^{er} mars 2020 :

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée **pour une durée maximum de douze mois**. Elle peut être renouvelée.

En principe, l'employeur peut percevoir l'allocation d'activité partielle dans la limite de **1 000 heures par an et par salarié** quelle que soit la branche professionnelle. **Jusqu'au 31 décembre 2020, ce contingent est fixé à 1 607 heures par an et par salarié.** Cette limite ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision conjointe des ministres chargés de l'emploi et du budget.

L'allocation horaire versée à l'employeur correspond à l'indemnisation délivrée au salarié (**70% de la rémunération horaire brute, voir calcul concret ci-dessus**), **mais dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du SMIC.**

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, où l'allocation ne peut être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur.

[Pour des exemples de calcul concret selon l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise, voir page 16 et suivantes de la circulaire de 2013.](#)

Jusqu'au 31 décembre 2020, pour les salariés en forfait jours et ceux 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 (*en attente*).

ATTENTION ! Un établissement qui a bénéficié d'une indemnisation au titre de l'activité partielle dans les **36 derniers mois** au moment du dépôt de sa nouvelle demande d'autorisation, **devra souscrire des engagements portant, notamment sur :**

- le maintien dans l'emploi des salariés 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 ;
- des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

L'autorité administrative fixe ces engagements en tenant compte de la situation de l'entreprise, d'un éventuel accord collectif sur les conditions du recours à l'activité partielle ou, à défaut, des propositions figurant dans la demande d'autorisation ainsi que de la récurrence du recours à l'activité partielle dans l'établissement.

Au titre des heures chômées avant le 1^{er} mars 2020 :

Une autorisation d'activité partielle peut être accordée **pour une durée maximum de 6 mois**. Elle peut être renouvelée.

L'employeur peut percevoir l'allocation d'activité partielle dans la limite de **1 000 heures par an et par salarié** quelle que soit la branche professionnelle. Cette limite ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision conjointe des ministres chargés de l'emploi et du budget.

L'allocation est, par heure chômée, fixée à :

- **7,74 € dans les entreprises employant jusqu'à 250 salariés ;**
- **7,23 € dans les entreprises à partir de 251 salariés.**

[Pour des exemples de calcul concret selon l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise, voir page 16 et suivantes de la circulaire de 2013.](#)

ATTENTION ! Un établissement qui a bénéficié d'une indemnisation au titre de l'activité partielle dans les **36 derniers mois** au moment du dépôt de sa nouvelle demande d'autorisation, **devra souscrire des engagements portant, notamment sur :**

- le maintien dans l'emploi des salariés 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 ;
- des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

L'autorité administrative fixe ces engagements en tenant compte de la situation de l'entreprise, d'un éventuel accord collectif sur les conditions du recours à l'activité partielle ou, à défaut, des

propositions figurant dans la demande d'autorisation ainsi que de la récurrence du recours à l'activité partielle dans l'établissement.