

L'activité partielle – Covid-19

FICHE DECRYPTAGE - MAJ 6 AVRIL 2020

SYNTHESE

- ✓ **L'indemnité est ce que verse l'employeur aux salariés** placés en activité partielle ;
- ✓ **L'allocation, est l'aide versée par l'Etat à l'employeur** dont les salariés sont en activité partielle ;
- ✓ **Pendant les périodes chômées, le contrat de travail du salarié est suspendu ;**
- ✓ **Tous les salariés** sont concernés, même ceux à temps partiel, en CDD et en forfait jours ou heures ;
- ✓ Pour bénéficier du dispositif, l'employeur doit avoir l'autorisation de la Direccte ;
- ✓ **L'indemnité horaire versée au salarié correspond, à 70 % de la rémunération brute proratisée sur 35 h ;**
- ✓ Les heures supplémentaires, y compris les heures supplémentaires dites structurelles ne sont pas indemnisées ;
- ✓ Les salariés ne peuvent pas refuser la mise en activité partielle.

ATTENTION :

1/ Comme les heures supplémentaires ne sont pas indemnisées, **les salariés qui ont une référence horaire supérieure à 35 h percevront une indemnité inférieure à 70 % de leur rémunération brute.**

- ➔ Par exemple, un salarié à 39 h ne percevra que 70 % de sa rémunération brute proratisée sur 35 h.

ACTUALISATION DU DOCUMENT :

Ce document a été mis à jour avec les dispositions issues :

- ➔ [De la LOI d'urgence](#) pour faire face à l'épidémie de Covid-19
- ➔ [Du décret du 25 mars 2020](#) relatif à l'activité partielle
- ➔ [De l'ordonnance du 27 mars 2020](#) portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle
- ➔ Des l'ordonnances du 1^{er} avril 2020 [modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle](#) et [portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel](#)
- ➔ [De l'arrêté du 2 avril 2020](#) modifiant le contingent d'heure

Nous sommes dans l'attente du décret fixant les règles de calcul pour les salariés en forfait jours et les VRP, notamment.

LIENS UTILES

- ➔ [La FAQ CFE-CGC](#)
- ➔ [Le document du Gouvernement](#) (version du 3 avril 2020)
- ➔ [Le simulateur d'indemnité du Gouvernement](#)

PRESENTATION RAPIDE DU DISPOSITIF :

L'activité partielle (anciennement chômage partiel) est un dispositif qui permet à l'entreprise d'éviter les licenciements en maintenant dans l'emploi ses salariés, tout en réduisant les coûts pour l'entreprise.

Concrètement, cela permet à l'employeur de **diminuer le temps de travail de ces salariés sans modifier le contrat de travail. Les salariés auront donc des heures dites chômées à côté des heures de travail.**

Les salariés placés en situation d'activité partielle bénéficient d'une indemnité à la charge de l'employeur qui correspond à un pourcentage de leur rémunération brute. **Le coût de cette indemnisation est partagé entre l'employeur, l'État et l'Unedic.**

Les salariés ne peuvent pas refuser la mise en activité partielle. Le refus étant constitutif d'une faute grave pouvant conduire au licenciement.

Pendant les périodes chômées, **le contrat de travail du salarié est suspendu** et non rompu. Il n'est donc **pas possible de bénéficier de l'allocation de chômage « classique ».**

TABLE DES MATIERES

1 L'activité partielle pour les salariés :	3
1.1 Les salariés éligibles	3
1.2 Les démarches du salarié :	3
1.3 Les conséquences sur le contrat de travail	4
1.4 L'impact sur la rémunération des salariés	4
1.4.1 Le montant de l'indemnisation versée aux salariés	4
1.4.2 L'indemnisation pour les cas particuliers	5
1.4.3 L'indemnisation en formation	5
1.4.4 Régime social et fiscal de l'indemnité versée aux salariés	6
1.5 L'articulation entre l'activité partielle et les arrêts Covid 19 :	7
1.5.1 Arrêt avant la mise en activité partielle (<i>arrêt total d'activité</i>)	7
1.5.2 Arrêt avant la mise en activité partielle (<i>réduction du temps de travail</i>)	7
1.5.3 Arrêt après la mise en activité partielle (<i>arrêt total d'activité</i>)	7
1.5.4 Arrêt après la mise en activité partielle (<i>réduction du temps de travail</i>)	7
1.6 Les conséquences de la mise en activité partielle :	8
2 L'activité partielle pour l'employeur	9
2.1 Les motifs de recours pour l'employeur :	9
2.2 L'allocation versée par l'État à l'employeur	9
2.3 Les démarches de l'employeur :	10

1 L'ACTIVITE PARTIELLE POUR LES SALARIES :

1.1 Les salariés éligibles

Tous les salariés peuvent être placés en situation d'activité partielle, y compris apprentis et les salariés à temps partiel.

Dans le cadre de la crise sanitaire et économique du Covid-19, le Gouvernement a modifié les règles de l'activité partielle, ainsi :

- Avec le décret du 25 mars 2020, **les salariés en forfait (en heures ou en jours sur l'année) peuvent désormais bénéficier du dispositif même en cas de réduction de l'horaire de travail** (ce n'était pas possible avant).
- L'ordonnance du 27 avril 2020 ouvre le bénéfice de l'activité partielle à tous les salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, ou qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail. C'est par exemple le cas des **VRP ainsi que des cadres dirigeants**.

Nous sommes dans l'attente d'un décret qui fixera les modalités pratiques de calcul de l'indemnisation de ces nouveaux salariés (notamment le passage des jours en heures dans le cadre de la diminution du temps de travail). **Voir point 1.6.**

Les salariés en CDI qui ont une date de rupture du contrat de travail certaine du fait d'un licenciement (plan de sauvegarde de l'emploi par exemple), d'une adhésion à un dispositif de rupture amiable du contrat de travail (PDV, rupture conventionnelle collective ou individuelle) ou d'un départ à la retraite, peuvent être placés en situation d'activité partielle.

➔ **Dans ce cas, la date de rupture du contrat de travail mettra fin au bénéfice du dispositif.**

Enfin, l'ordonnance du 27 mars 2020 ouvre également le bénéfice de l'activité partielle aux salariés des **Sociétés dont l'État (ou les collectivités) sont actionnaires majoritaires**, aux salariés des EPIC (France Télévision, La Poste, SNCF, Aéroport de Paris...) ainsi qu'aux salariés des entreprises relevant de la **branche professionnelle des industries électriques et gazières soumis au statut des IEG** comme EDF, ENGIE, GRDF, ENEDIS.

1.2 Les démarches du salarié :

La mise en situation partielle est une **décision que seul l'employeur peut prendre**. Les salariés n'ont aucune démarche à faire auprès de Pôle emploi ou de l'employeur.

Les salariés ne peuvent pas refuser la mise en activité partielle. Cependant, les salariés protégés peuvent refuser la mise en activité partielle **uniquement quand le dispositif n'affecte pas l'ensemble de la collectivité de salariés à laquelle appartient le salarié protégé.**

Le salarié n'a pas l'obligation d'épuiser son compte de RTT ou de congés payés avant de pouvoir être placé en situation d'activité partielle.

ATTENTION

2/ Les ordonnances du 25 mars 2020 **modifient provisoirement les règles applicables en matière de prise de congés payés / RTT.**

➔ Pour plus d'information C.F la partie « congés payés » de la FAQ disponible sur le site de la CFE-CGC [rubrique actualité et COVID 19](#).

1.3 Les conséquences sur le contrat de travail

Pendant les heures chômées, le contrat de travail du salarié est uniquement suspendu et non rompu. Cela veut donc dire que le salarié **ne peut pas travailler pour son entreprise pendant les heures chômées**, même en télétravail.

Cependant, la suspension du contrat de travail **pendant les heures chômées** permet au salarié de **travailler pour une autre entreprise**, sous réserve de ne pas avoir de clause d'exclusivité dans son contrat de travail.

La suspension du contrat de travail ne donne pas droit aux prestations d'Assurance chômage.

1.4 L'impact sur la rémunération des salariés

L'employeur doit verser, **à la date normale de paie**, une rémunération qui sera composée :

- Du salaire des salariés (pour chaque heure travaillée),
- De l'indemnité d'activité partielle (pour chaque heure chômée)

Si l'établissement est totalement fermé pendant un mois, la rémunération versée ne sera donc composée que de l'indemnité d'activité partielle.

1.4.1 Le montant de l'indemnisation versée aux salariés

L'indemnité horaire correspond (sauf stipulations plus favorables dans un accord d'entreprise), à 70 % de la rémunération brute sur base 35 h.

Si un accord d'entreprise prévoit une indemnité supérieure à 70 %, le surcoût ne sera pas remboursé par l'allocation versée par l'État. **Certaines conventions collectives prévoient déjà le maintien à 100%** (Métallurgie et SYNTC par exemple).

Le nombre d'heures indemnisées correspond à la différence entre la durée prévue par le contrat de travail et le nombre d'heures travaillées sur ladite période dans la limite de la durée légale.

Les heures supplémentaires ne sont pas indemnisées, y compris les heures supplémentaires dites structurelles, réalisées par les entreprises qui ont un temps de travail supérieur à 35 heures hebdomadaires (sauf stipulation contraire dans un accord d'entreprise).

Le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur à 8,03€ net par heure (SMIC horaire net). Cependant, ce plafond ne s'applique naturellement pas aux apprentis et salariés en contrat de professionnalisation qui avaient une rémunération inférieure au SMIC.

ATTENTION :

3/ La rémunération brute correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire.

- ➔ Ainsi, pour les salariés ayant une partie de leurs rémunérations en variable ou en commission, il faut préalablement vérifier si elle est comptabilisée dans l'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés.

4/ Comme les heures supplémentaires ne sont pas indemnisées, les salariés qui ont une référence horaire supérieure à 35 h percevront une indemnité inférieure à 70 % de leur rémunération brute.

- ➔ Par exemple, un salarié à 39 h ne percevra que 70 % de sa rémunération brute proratisée sur 35 h.

1.4.2 L'indemnisation pour les cas particuliers

Avec la crise sanitaire et économique, le Gouvernement a ouvert le dispositif d'activité partielle à des salariés qui ne pouvaient pas être éligibles du fait de leurs régimes dérogatoires sur le temps de travail. C'est notamment le cas pour :

- Les salariés en **forfait annuel en heures ou en jours** peuvent désormais être placés en situation d'activité partielle même en cas de réduction du temps de travail
- Les **voyageurs, représentants ou placiers dits multicartes**
- Les salariés dits **cadres dirigeants, sans référence horaire**.

Pour ces salariés, de nombreuses questions pratiques se posent, notamment sur la conversion du nombre de jours en heures ou la mise en œuvre de la limite de l'indemnisation à 35 h.

Un décret, à paraître au moment où nous rédigeons ces lignes, devrait apporter des réponses concrètes.

Dans l'attente de la publication du décret, **une piste serait de se référer à l'accord collectif instituant les conventions de forfait dans l'entreprise**, car ils peuvent permettre de savoir à combien d'heures correspondent une journée de travail **via** les modalités de prise des repos.

- En tout état de cause, **pour éviter l'impact négatif pour les salariés qui ont une durée du travail dérogatoire, nous vous conseillons de négocier avec votre employeur un maintien total de la rémunération, c'est-à-dire de faire sauter la limite des 70% et le plafond des 35 h.**

1.4.3 L'indemnisation en formation

Les salariés placés en **situation d'activité partielle** peuvent bénéficier d'actions de formation.

L'ordonnance du 27 mars 2020 a modifié le montant de l'indemnité versée au salarié en formation :

- Si l'employeur a accepté l'action de formation **avant le 28 mars 2020**, l'indemnisation du salarié correspondra à **100 % de la rémunération nette**, sur base 35 h.
- Si l'employeur a accepté l'action de formation **après le 28 mars 2020**, l'indemnisation du salarié correspondra à **70% de la rémunération brute**, sur base 35 h.

Ainsi, il ne sera pas impossible que deux salariés qui suivent la même action de formation bénéficient de deux régimes d'indemnisation différents en fonction de la date d'acceptation de l'employeur !

1.4.4 Régime social et fiscal de l'indemnité versée aux salariés

Il faut distinguer les deux composantes de la rémunération, l'**indemnité d'activité partielle** (ce que l'employeur verse pour indemniser les heures chômées), et le **salaire** (ce que l'employeur verse en contrepartie des heures travaillées).

Si les éléments de salaire, qui rémunèrent les périodes d'activité, restent soumis à cotisations sociales selon le régime des revenus d'activité, l'indemnité d'activité partielle est, quant à elle, soumise à un régime dérogatoire :

- Elle n'est pas assujettie aux cotisations et contributions de Sécurité sociale.
- Elle est soumise à la CSG et à la CRDS au taux de 6,70 %.

ATTENTION :

5/ Ce régime s'applique également pour les sommes versées par l'employeur au-delà des 70%, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale.

6/ Le prélèvement social (CSG CRDS) ne peut pas avoir pour effet de diminuer le montant de l'indemnité en deçà de 8,03 net par heure.

7/ Les bénéficiaires du régime local d'assurance maladie du **Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle** ont une cotisation supplémentaire maladie de 1,50 %.

1.5 L'articulation entre l'activité partielle et les arrêts Covid 19 :

Cette question porte sur l'articulation entre l'activité partielle et les « arrêts Covid19 » pour les **parents devant garder leur enfant** ou les **personnes devant être isolées**.

Dans toutes les hypothèses le montant de l'indemnisation du salarié en arrêt (l'indemnité versée par l'employeur en complément de l'IJSS) **sera ajusté pour ne pas dépasser le montant de l'indemnisation** que le salarié aurait perçu **au titre de l'activité partielle**.

- Ainsi, si l'employeur ne maintient pas à 100% la rémunération de ses salariés en cas d'activité partielle, **le salarié en arrêt ne percevra pas 90% de sa rémunération brute, mais 90% de la rémunération qu'il aurait dû percevoir s'il était placé en situation d'activité partielle** (C'est-à-dire 90% de 70% de sa rémunération).

1.5.1 Arrêt avant la mise en activité partielle (*arrêt total d'activité*)

Comme le but de l'arrêt est d'indemniser les salariés qui ne peuvent pas se rendre sur leurs lieux de travail (par mesure de protection ou parce qu'il est contraint de garder son enfant), en cas d'arrêt total d'activité, l'arrêt se trouve donc privé de cause puisque le salarié n'a plus à se rendre sur son lieu de travail.

- **De ce fait, en cas d'arrêt total d'activité, aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu.**

Pour les arrêts qui sont automatiquement prolongés par l'assurance maladie **l'employeur est tenu d'y mettre un terme en signalant à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt.**

1.5.2 Arrêt avant la mise en activité partielle (*réduction du temps de travail*)

Comme il n'est pas possible de cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale, l'employeur ne pourra pas placer le salarié qui est en arrêt, en situation d'activité partielle.

- **Si l'arrêt n'est pas prolongé, le salarié bascule en activité partielle.**

1.5.3 Arrêt après la mise en activité partielle (*arrêt total d'activité*)

Comme le but de l'arrêt est d'indemniser les salariés qui ne peuvent pas se rendre sur leurs lieux de travail (par mesure de protection ou parce qu'il est contraint de garder son enfant), en cas d'arrêt total de l'activité, l'arrêt se trouve donc privé de cause puisque le salarié n'a plus à se rendre sur son lieu de travail.

- **De ce fait, le salarié ne peut pas demander le bénéfice des arrêts « Covid19 » (garde d'enfant ou isolement) après la mise en place de l'activité partielle avec un arrêt total de l'activité.**

1.5.4 Arrêt après la mise en activité partielle (*réduction du temps de travail*)

Comme il n'est pas possible de cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale, **si la personne sollicite les arrêts « covid19 » (garde d'enfant ou isolement) il sera uniquement en arrêt.**

1.6 Les conséquences de la mise en activité partielle :

Pour ne pas plus pénaliser le salarié qui se retrouve avec des périodes de suspension de son contrat de travail, et une baisse de sa rémunération, **il est prévu que** :

- La totalité des heures chômées est prise en compte pour le **calcul de l'acquisition des droits à congés payés** ;
- La totalité des heures chômées est prise en compte pour la **répartition de la participation et de l'intéressement** ;
- Les indemnités versées à l'occasion de l'activité partielle entrent dans l'assiette des rémunérations servant au calcul de **la prime de treizième mois** ;
- Les périodes d'activité partielle sont assimilées à des périodes de travail pour la détermination des **droits aux différentes prestations de Sécurité sociale** ;
- Des **points de retraite complémentaire** sont attribués si la durée "chômée" est d'au moins 60 heures dans l'année civile.
- En cas de licenciement, **l'indemnité de préavis** est calculée sur le salaire « classique » et non le salaire minoré perçu du fait de l'activité partielle
- En cas de licenciement, **l'indemnité de licenciement** est calculée sur le salaire « classique » et non le salaire minoré perçu du fait de l'activité partielle,
- Les périodes d'activité partielle sont comptabilisées pour le décompte des jours travaillés ouvrant **droit aux prestations d'Assurance chômage** ;
- Comme le salarié perçoit un salaire minoré, les périodes d'activité partielle peuvent être exclues, à la requête de l'allocataire, de la **détermination du salaire de référence** pour le calcul de son indemnisation chômage ;

2 L'ACTIVITE PARTIELLE POUR L'EMPLOYEUR

2.1 Les motifs de recours pour l'employeur :

L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle s'il est obligé de réduire ou de suspendre temporairement son activité **pour l'un des motifs suivants** :

- la conjoncture économique ;
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel (Covid 19 notamment).

La réduction ou la suspension temporaire de l'activité peut prendre deux formes :

- **soit de la fermeture temporaire de leur établissement** (un ou plusieurs jours par semaine) ou partie d'établissement ;
- **soit de la réduction de l'horaire de travail** en deçà de la durée légale de travail.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, l'employeur a la possibilité de mettre en place un système de roulement en plaçant **ses salariés individuellement ou alternativement en position d'activité partielle**.

2.2 L'allocation versée par l'État à l'employeur

Pour aider les employeurs qui versent une indemnité d'activité partielle, l'État verse à l'entreprise une **allocation financée conjointement par l'État et l'Unedic**.

Le montant horaire de cette allocation versée par l'Etat **correspond au montant de l'indemnité versée par l'employeur, dans la limite d'un taux horaire de 4,5 SMIC**. Autrement dit, le plafond horaire de l'allocation versée à l'employeur est de 70% de 4.5 SMIC horaires soit 31,98€.

Ainsi, **si la rémunération des salaires est inférieure à 4,5 SMIC, l'employeur n'aura pas de reste à charge**. À l'inverse, le complément au-delà du plafond est à la charge de l'employeur.

Si l'employeur décide de maintenir intégralement la rémunération de ses salariés, c'est-à-dire que l'indemnité qu'il versera à ses salariés correspondra à 100% de leur rémunération brute, **l'État ne remboursera pas à l'employeur le delta entre les 70% et les 100%**.

Le versement de cette allocation est fait **dans la limite de 1 607 heures par an et par salarié par année civile**. Cette limite peut être dépassée dans des cas exceptionnels sur décision conjointe des ministres chargés de l'Emploi et du budget.

2.3 Les démarches de l'employeur :

Le décret du 25 mars 2020 et l'Ordonnance du 1er avril 2020 ont modifié la procédure que doit suivre l'employeur pour bénéficier de l'allocation d'activité partielle. Ainsi l'employeur doit :

- 1) Consulter le CSE et recueillir son avis (**s'il existe et si l'entreprise a plus de 50 salariés**) ;
- 2) Faire une demande d'autorisation préalable sur [l'extranet dédié à l'activité partielle](#) ;
- 3) Attendre la décision de refus ou d'acceptation de la Direccte. **L'absence de décision dans un délai de 48h vaut acceptation implicite** ;
- 4) Faire la demande d'allocation ;

ATTENTION

8/ Au moment de la demande préalable, **l'employeur qui n'a pas eu le temps de recueillir l'avis du CSE peut uniquement préciser la date de la consultation à venir**. Dans ce cas, il aura deux mois pour envoyer l'avis.

- Il n'y a donc plus d'avis préalable du CSE mais une information préalable et un avis a posteriori à la mise en œuvre du dispositif.

9/ L'employeur a **30 jours, à compter de la mise en activité** partielle de ses salariés, pour faire la demande d'allocation.

10/ L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de **12 mois, renouvelable sous conditions**.