

C'est quoi l'activité partielle ?

L'activité partielle est un dispositif qui permet à l'entreprise de diminuer le temps de travail des salariés sans modifier le contrat de travail et sans (trop) pénaliser les salariés.

En principe : Cela permet de maintenir dans l'emploi les salariés et d'éviter les licenciements.

La diminution du temps de travail peut résulter :

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.

Ainsi, le but de l'activité partielle est de compenser, partiellement voire totalement, la perte de revenu subie par les salariés du fait des heures non travaillées

Comment ça marche l'activité partielle ?

L'employeur verse, à la date normale de paie, une indemnité à ses salariés qui sont placés en situation d'activité partielle.

Les heures chômées indemnisées par l'employeur ouvrent droit au versement, par l'État et pour l'entreprise, de l'allocation d'activité partielle.

Le versement de cette allocation est fait dans la limite de 1 000 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

Congés avant mise en place de l'activité partielle ?

Mon employeur peut-il me forcer à poser mes congés avant de me placer en activité partielle ? [Mis à jour 30/03/20]

Non.

L'employeur peut parfaitement vous placer en situation d'activité partielle même s'il vous reste des RTT et des CP sur votre compte. Vous n'avez donc pas, l'obligation de solder vos RTT et CP pour bénéficier de l'activité partielle.

ATTENTION

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

Pour plus d'information :

Mon employeur peut-il m'imposer de prendre des congés payés ? [30/03/20]

Non...

L'employeur ne peut pas vous obliger à poser des congés payés sans respecter le cadre légal (période de prise des congés, consultation du CSE, détermination de l'ordre des départs, etc.).

... sauf si un accord collectif l'y autorise.

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche, peut autoriser l'employeur à imposer la prise de jours de congés payés acquis sans avoir à respecter les règles habituelles prévues par le code du travail ou les accords collectifs applicables à l'entreprise (consultation du CSE, ordre des départs, délai de prévenance, etc.).

L'accord doit préciser :

Le nombre de jours de congés payés concernés, sans pouvoir dépasser 6 jours ouvrables ;

Le délai de prévenance, qui doit être au minimum d'un jour franc ;

La période concernée par ces mesures exceptionnelles, qui ne peut dépasser le 31 décembre 2020, de sorte qu'aucun jour de congés payés ne pourra être imposé en application de l'accord au-delà de cette date ;

S'il autorise l'employeur à fixer les dates des congés imposés dans ce cadre 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 ;

S'il autorise l'employeur à fractionner les congés payés en sans avoir à obtenir l'accord des salariés.

La mesure concerne exclusivement des congés acquis.

En revanche, ils pourront être imposés avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils avaient normalement vocation à être pris.

Ainsi, par exemple, l'employeur pourra vous imposer de poser des jours de congés payés en avril, alors que la période de prise des congés concernés ne démarre normalement qu'en mai.

Tous les salariés peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ? [Mis à jour 30/03/20]

Presque tous les salariés peuvent être placés en situation d'activité partielle, y compris apprentis, les salariés à temps partiel ou les salariés en CDD.

Les salariés en forfait (en heures ou en jours) peuvent désormais bénéficier du dispositif même en cas de réduction de l'horaire de travail. Cependant le décret reste muet sur les modalités pratiques d'indemnisation de ces salariés.

L'ordonnance du 27 mars 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.

Autrement dit, les VPR ainsi que les cadres dirigeants peuvent être placés en situation d'activité partielle. Un décret à paraître viendra préciser les modalités de calcul de l'indemnité pour ces salariés.

Je suis salarié que dois-je faire pour bénéficier de l'activité partielle ?

Rien.

C'est une décision que seul l'employeur peut prendre. En effet, c'est uniquement lui qui décide de placer ou non ses salariés en situation d'activité partielle. Vous ne pouvez donc pas de vous-même vous placer en activité partielle.

Activité partielle et rémunération

Placé en activité partielle, quelle sera ma rémunération ?

[Mis à jour 30/03/20]

Votre employeur à l'obligation de vous verser, à la date normale de la paie, votre rémunération.

Cette rémunération sera composée :

De votre salaire (pour chaque heure travaillée),

Et de l'indemnité d'activité partielle (pour chaque heure chômée).

Ainsi si votre établissement est totalement fermé pendant un mois, votre rémunération ne sera composée que de l'indemnité d'activité partielle.

L'indemnité d'activité partielle est une indemnité horaire qui correspond (sauf stipulation plus favorable dans un accord d'entreprise) à 70 % de votre rémunération brute sur base 35h, que vous soyez en formation ou non.

Attention

Comme les heures supplémentaires ne sont pas indemnisées, même les heures supplémentaires dites structurelles, si vous avez une référence horaire supérieure à 35h vous ne percevrez pas exactement 70 % de votre rémunération brute, mais 70 % de votre rémunération brute sur 35h.

Exemple : vous avez un forfait de 37h par semaine, vous ne toucherez que 70*35/37 de votre salaire hebdomadaire. Ainsi, pour les personnes en forfait heures ou forfait jour, 70 % est donc un majorant, car l'indemnité sera inférieure.

En revanche, la Convention collective SYNTEC, par un accord de 2013, donne des barèmes plus avantageux que la loi :

Assiette	Indemnisation garantie (*)
Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle (selon l'assiette) < 2000€	95 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle
Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle (selon l'assiette) compris entre 2000€ et le plafond de la Sécurité Sociale	80 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle
Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle (selon l'assiette) > au plafond de la Sécurité Sociale	75 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en activité partielle

(*) l'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Cette indemnisation conventionnelle complémentaire mensuelle du salarié sera en tout état de cause au minimum de 50 €.

En lieu et place des 70% de la rémunération brute, ces barèmes s'appliquent d'après l'assiette de votre salaire brut.

Est-ce que je peux refuser d'être placé en activité partielle ? [Mis à jour 30/03/20]

Non, car comme la mise en chômage partiel n'est pas une modification de votre contrat de travail, vous ne pouvez pas la refuser. Le refus est constitutif d'une faute grave.

ATTENTION

Si vous êtes un salarié protégé, depuis l'ordonnance du 27 mars 2020, vous n'avez plus la possibilité de refuser d'être placés en situation d'activité partielle.

La mise en chômage partiel des salariés n'est pas compatible avec le télétravail.

Lorsqu'un employeur demande à un salarié de télétravailler alors que ce dernier est placé en activité partielle, cela s'apparente à une fraude et est assimilé à du travail illégal.

Le ministère du Travail tient à préciser que des sanctions sont encourues aux entreprises dans ce cas précis et sont cumulables :

Chômage partiel : peut-on suivre une formation ?

Un salarié placé en activité partielle par son employeur peut-il bénéficier d'actions de formation pendant la période non travaillée ? La réponse est « oui ». Cela lui permet notamment de développer ses compétences professionnelles (action de remise à niveau ou de professionnalisation, action mise en œuvre dans le cadre de votre droit individuel à la formation, action de prévention des risques portant sur la santé et la sécurité au travail, etc.).

Dans ce cas, l'indemnité versée au salarié est majorée. Elle est augmentée pour atteindre 100% de sa rémunération nette horaire (et 70% de son salaire brut horaire, comme c'est le cas traditionnellement, c'est-à-dire en dehors du suivi d'une formation en période de chômage technique).

Quel est le régime social et fiscal de l'indemnité que je perçois ? [Mis à jour 30/03/20]

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

Si les éléments de salaire, qui rémunèrent votre période 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 %.

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.

NB : 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 %

Est-ce que je peux occuper un autre emploi pendant mes heures chômées ? [Mis à jour 30/03/20]

Oui.

Votre contrat de travail étant suspendu, vous avez la possibilité de travailler chez un autre employeur pendant vos heures chômées, sous réserve de ne pas avoir de clause d'exclusivité dans votre contrat de travail.

Le cumul d'emploi devra être réalisé dans le respect des principes de loyauté et de non-concurrence, et dans la limite de la durée maximale du travail.

Vous avez aussi l'obligation d'informer votre employeur en précisant le nom du second employeur et la durée prévisionnelle de travail.

Ainsi, vous pourrez cumuler l'indemnité due au titre de l'activité partielle et la rémunération du second emploi.

J'ai signé une rupture conventionnelle, je peux quand même être placé en activité partielle avant la date de la rupture ?

Oui

Vous pouvez être placé en situation d'activité partielle, que vous soyez dans un PSE, que vous ayez adhéré à un dispositif de départ collectif négocié (plan de départ volontaire ou rupture conventionnelle collective), ou que vous ayez négocié une rupture conventionnelle classique.

La mise en activité partielle ne pourra cependant pas continuer après la rupture de votre contrat de travail.

Quelles seront les conséquences sur mes droits ?

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 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 ;

Vous retrouverez toutes les informations et dispositions légales sur notre site internet dans rubrique décryptages-ordo-decret-activite-partielle-et-RAC

<http://proservia.fieci-cfecgc.org/dcryptages-des-ordonnances-et-de-des-decret-sur-lactivite-partielle-et-rac/>

Pour contacter la CFE-CGC PROSERVIA

<http://proservia.fieci-cfecgc.org/contact/>

cfe-cgc-proservia@proservia.fr