

Mémento Social 2020

Activité partielle

A. Indemnisation

C. trav. art. L 5122-1

QA-I-100 s

1400 Le système d'**indemnisation d'activité partielle** permet, sous certaines conditions, de compenser partiellement la **perte de salaire** résultant de la fermeture temporaire de l'établissement ou d'une réduction de l'horaire habituel de travail en deçà de la durée légale de travail.

Le salarié placé en activité partielle peut, dans certains cas, bénéficier d'une rémunération mensuelle minimale.

Précisions

a. Les employeurs peuvent interroger l'administration sur l'étendue de leurs droits à indemnisation au titre de l'activité partielle ou de la rémunération mensuelle minimale dans le cadre du **rescrit « aides à l'emploi »** : voir [n° 1705](#).

Ils peuvent également estimer les montants d'indemnisation dont ils sont susceptibles de bénéficier à l'aide d'un **simulateur** disponible sur www.simulateurap.emploi.gouv.fr.

b. Afin d'éviter le recours à l'activité partielle, l'entreprise peut, le cas échéant, conclure avec l'État une **convention de formation et d'adaptation** : voir [n° 2235](#).

c. Il existe également un régime « d'indemnité de garantie » pour les **dockers professionnels** (C. transports art. L 5343-18 s., R 5343-20 et R 5343-21) et dans le **BTP** en cas d'intempéries ([n° 1500](#)).

d. Le fait de bénéficier ou de tenter de bénéficier **frauduleusement** du système d'indemnisation de l'activité partielle est passible des sanctions pénales visées [n° 50240, c](#) (C. trav. art. L 5124-1).

Mesures exceptionnelles et dérogatoires jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard

En raison de l'épidémie de Covid-19, des mesures exceptionnelles ont été prises en matière d'activité partielle afin d'élargir et d'aménager le dispositif au plus grand nombre de salariés (Ord. 2020-346 du 27-3-2020 modifiée). Ces mesures ne sont pas directement traitées ci-après, seules étant prises en compte les mesures définitives du décret 2020-325 du 25 mars 2020.

24 avril 2020 - Particuliers employeurs : le dispositif d'activité partielle est adapté à la marge [Lire la suite...](#)

Champ d'application

Cas de mise en œuvre

C. trav. art. R 5122-1

QA-I-1000 s

1405 L'employeur peut placer ses salariés en activité partielle en cas de réduction ou suspension temporaire de l'activité imputable à :

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

Précisions

- a. En principe, l'activité partielle n'est pas applicable lorsque la réduction ou la suspension de l'activité revêt un **caractère structurel** (CE 13-11-1995 n° 156339 : RJS 1/96 n° 52). Toutefois, les difficultés rencontrées par les entreprises **sous-traitantes** en raison d'une baisse des commandes des donneurs d'ordre, bien que qualifiées de structurelles, peuvent, le cas échéant, ouvrir droit à l'activité partielle (Inst. DGEFP 19 du 25-11-2008 réputée abrogée).
- b. N'ouvre pas droit à l'activité partielle la fermeture de l'établissement pour **travaux** d'entretien, d'embellissement (peinture, revêtements de murs ou de sols...) ou de mise en conformité des locaux, qui ne sont pas assimilables à des travaux de restructuration ou de modernisation (Circ. CDE 39 du 15-7-1985 ; Circ. DGEFP 21 du 18-7-2001 réputées abrogées).
- c. Une entreprise peut recourir à l'activité partielle en même temps qu'elle procède à des **licenciements économiques**, mais seulement pour des salariés dont l'emploi est maintenu

(Doc. DGEFP 8-2013). Sur les conséquences du licenciement d'un salarié placé en activité partielle, voir [n° 1445, c et d](#).

Le recours à l'activité partielle est possible pour les salariés d'une entreprise en **redressement judiciaire** afin de faciliter la relance ou la reprise, ainsi que pour ceux d'une entreprise en **liquidation judiciaire** dont la reprise est confirmée par le juge (Doc. DGEFP 8-2013).

d. Les **circonstances exceptionnelles** permettant une indemnisation au titre de l'activité partielle sont pour l'essentiel des cas de force majeure (Circ. CDE 48 du 14-8-1980 réputée abrogée), par exemple l'accident survenu à l'employeur alors que l'entreprise ne compte qu'un salarié (CA Nancy 21-6-2000 n° 98-3661). En revanche, ne relève pas de l'activité partielle l'arrêt temporaire d'activité dû à une faute de l'employeur, comme la fermeture de l'entreprise sur décision administrative ou judiciaire (Circ. CDE 48 du 14-8-1980 réputée abrogée).

C. trav. art. R 5122-8

1410 Les entreprises relevant du chômage **intempéries** ([n° 1500](#)) ne peuvent pas obtenir le versement de l'allocation d'activité partielle, sauf si les éléments climatiques en cause sont exceptionnels pour la période (Note NDE 35 du 17-6-1988).

L'activité partielle provoquée par une **grève** dans l'établissement où sont employés les salariés ne donne pas lieu à indemnisation, sauf autorisation du préfet en cas de lock-out de plus de 3 jours. En revanche, ont droit à cette indemnisation les salariés occupés dans des entreprises qui, ayant un lien avec l'établissement en grève (établissement distinct, entreprises sous-traitantes, fournisseur, client...), subissent une réduction d'activité du fait de ce conflit (Circ. CDE 39 du 15-7-1985 réputée abrogée), y compris si les deux entreprises constituent une unité économique et sociale (CE 9-10-1992 n° 86977 : RJS 1/93 n° 63).

L'activité partielle peut également être autorisée en cas de **difficultés d'approvisionnement** en matières premières ou en énergie liées aux grèves d'entreprises extérieures (EDF, SNCF, transports...) ayant des incidences sur l'activité (Note 15 du 28-2-1987).

Conditions

C. trav. art. L 5122-1

QA-I-750 s

1415 La réduction ou la cessation d'activité doit être **temporaire** et **collective**. Elle doit donc concerner tout un établissement ou une partie de celui-ci : unité de production,

atelier, service, équipe chargée de la réalisation d'un projet, notamment en matière de prestations intellectuelles (Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013).

En cas de réduction d'activité, seule la réduction de l'**horaire de travail** en deçà de la durée légale de travail peut être indemnisée.

Précisions

- a. La réduction collective de l'horaire de travail peut toutefois être **appliquée individuellement** et par roulement par unité de production (Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013).
- b. La mise au chômage partiel ne peut pas concerner **un seul salarié** de l'établissement (Cass. soc. 19-7-1995 n° 91-45.676 PFR : RJS 10/95 n° 1039), sauf si l'établissement ne compte qu'un seul salarié (n° 1405, d).

24 avril 2020 - Une individualisation de l'activité partielle rendue possible [Lire la suite...](#)

Salariés bénéficiaires

QA-I-1520 s

1420 Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier de l'indemnisation de l'activité partielle, y compris ceux à **temps partiel** et à **domicile** (Cass. soc. 22-6-1994 n° 89-42.461 P : RJS 8-9/94 n° 1068).

Précisions

- a. Les salariés dont la durée du travail est fixée par **forfait** annuel en heures ou en jours peuvent bénéficier de l'activité partielle en cas de fermeture temporaire de l'établissement et, depuis le 1-3-2020, en cas de réduction de l'horaire de travail.
- b. Peuvent prétendre aux indemnités d'activité partielle :
 - les **salariés intermittents** (Note NDE 35 du 17-6-1988), ainsi que selon nous, ceux à temps partiel modulé ou aménagé sur une période supérieure à la semaine (n° 77250 s.) ;
 - les **intérimaires**, si les salariés de l'entreprise utilisatrice sont aussi placés en activité partielle (Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013) ;
 - les **fonctionnaires détachés** dans une entreprise privée (CE 9-10-2002 n° 233596 : RJS 1/03 n° 95) ;
 - les **aides ménagères** et les travailleurs familiaux en cas de circonstance exceptionnelle et imprévisible : décès, hospitalisation subite de la personne suivie, impossibilité prolongée

pour l'organisme employeur de fournir une nouvelle affectation après une brusque interruption de la précédente (Circ. DE 39 du 1-10-1984 réputée abrogée).

- c. Bien que les **travailleurs saisonniers** ne soient plus expressément exclus par le Code du travail du bénéfice de l'activité partielle, le chômage saisonnier durant la morte saison, revêtant un caractère structurel, ne devrait pas ouvrir droit à indemnisation.
- d. S'agissant : des **VRP**, voir [n° 61600](#) ; des **apprentis**, voir [n° 3510](#), b.

7 mai 2020 - Sur le passage en activité partielle des salariés en arrêt de travail « Covid-19 » au 1-5-2020, voir [Lire la suite...](#)

7 mai 2020 - Quelle indemnisation pour les cadres dirigeants et salariés portés ? [Lire la suite...](#)

24 avril 2020 - Une extension aux cadres dirigeants et aux salariés portés qui reste à finaliser [Lire la suite...](#)

6 avril 2020 - L'activité partielle est étendue [Lire la suite...](#)

Formalités

Formalités internes

[C. trav. art. R 5122-2](#) , [R 5122-4](#)

QA-I-1840 s

1425 L'employeur qui envisage de recourir à l'activité partielle doit :

- **consulter** le CSE (dans les entreprises d'au moins 50 salariés) avant d'effectuer la demande administrative visée [n° 1430](#), puis **l'informer** de la décision à réception de celle-ci. Pour donner leur avis sur la nécessité et les modalités de recours à l'activité partielle, le CSE doit disposer des mêmes informations que celles destinées à l'administration pour justifier de la demande de mise en activité partielle (Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013). En l'**absence** de CSE, l'employeur informe directement les salariés de sa décision de recourir à l'activité partielle en précisant la durée prévisionnelle envisagée et le nombre de salariés concernés (Doc. tech. DGEFP du 1-7-2015) ;

- **afficher** les nouveaux horaires de travail dans les conditions visées n° 29817.

Précisions

Pour les placements en activité partielle de salariés effectués depuis le 1-3-2020 (Décret 2020-325 du 25-3-2020, art. 2-I : JO 26), en cas de **sinistres ou d'intempéries** ou en cas de **circonstances de caractère exceptionnel**, l'**avis du CSE** peut être recueilli postérieurement à la demande d'autorisation et transmis dans un délai d'au plus de 2 mois à compter de cette demande.

Demande d'autorisation administrative

C. trav. art. R 5122-2 , R 5122-3 , R 5122-26

QA-I-2000 s

1430 Pour pouvoir recourir à l'activité partielle, l'employeur doit faire une demande **préalable** auprès de l'administration. Cette demande est effectuée en ligne via un **portail internet** sécurisé et confidentiel (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>). Elle **précise** les motifs justifiant le recours à l'activité partielle, sa durée prévisible et le nombre de salariés concernés. Elle est accompagnée, le cas échéant (voir n° 1425), de l'avis du CSE. Si l'employeur a déjà placé ses salariés en activité partielle dans le délai visé n° 1440, il doit également y mentionner les engagements qu'il propose de souscrire.

Précisions

- a. **Préalablement** à sa demande d'autorisation, l'employeur doit **adhérer au service en ligne** en fournissant les informations nécessaires à son identification, le nom de la personne chargée des demandes d'autorisation d'activité partielle et une adresse électronique. La réponse de l'administration visée n° 1435 et la demande de versement de l'allocation d'activité partielle visée n° 1470 s'effectuent également via ce site internet.
- b. S'il réduit ou suspend l'activité des salariés sans avoir demandé (Cass. soc. 16-6-1988 n° 85-46.239 P) ou obtenu (Cass. soc. 16-3-1989 n° 86-45.018 D : RJS 4/89 n° 376 ; 25-3-2010 n° 08-43.044 FD : RJS 6/10 n° 542) la prise en charge de l'activité partielle, l'employeur doit compenser la perte de salaire.
- c. Par **dérogation**, en cas de suspension d'activité due à un **sinistre** ou à des **intempéries** ou, depuis le 1-3-2020 en cas de circonstance de caractère exceptionnel, l'employeur dispose de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande par tout moyen conférant une date certaine.

C. trav. art. R 5122-4 , R 5122-9, I

1435 À compter de la réception de la demande de placement en activité partielle, l'administration a 15 jours calendaires (par exception, 2 jours jusqu'au 31-12-2020 : Décret 2020-325 du 25-3-2020, art. 2 III : JO 26) pour notifier, via le site internet visé [n° 1430](#), une **décision** de refus (motivée) ou d'autorisation, l'absence de réponse dans ce délai valant acceptation implicite.

L'autorisation de placement en activité partielle peut être accordée pour une **durée maximale** de 12 mois depuis le 1-3-2020 (6 mois antérieurement), renouvelable dans les conditions visées [n° 1440](#).

Précisions

- a. Le délai d'instruction de la demande d'autorisation démarre à compter du moment où le dossier est réputé complet. L'employeur reçoit alors un **accusé de réception** récapitulant l'ensemble des informations relatives à la demande et la date d'échéance du délai d'instruction (Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013).
- b. En cas d'**autorisation tacite**, l'employeur peut placer ses salariés en activité partielle suivant les conditions précisées dans le récapitulatif de sa demande, qui mentionne notamment la période prévisionnelle d'activité partielle, le nombre total d'heures demandées, le nombre de salariés concernés et les éventuels engagements proposés par l'employeur (Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013).

Conditions de renouvellement

C. trav. art. L 5122-1, III , R 5122-9, II , R 5122-10, Doc. DGEFP 8-2013

QA-I-2600 s

1440 L'**employeur** qui fait une nouvelle demande d'activité partielle, alors qu'il y a déjà recouru dans les 36 mois précédents, doit souscrire des **engagements** spécifiques qui peuvent porter notamment sur une obligation de maintien dans l'emploi des salariés pouvant atteindre le double de la période d'autorisation, des actions de formation des salariés, des actions en matière de GPEC ou visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

Les engagements sont **fixés** par l'administration et notifiés dans sa décision d'autorisation après un dialogue avec l'employeur, en tenant compte de la situation de l'entreprise, de la récurrence du recours à l'activité partielle et, le cas échéant, des engagements précédemment souscrits, de l'avis du CSE visé [n° 1425](#), ainsi que du contenu d'un éventuel accord collectif sur les conditions du recours à l'activité partielle

ou, à défaut, des propositions faites par l'employeur dans la demande d'autorisation visée n° 1430.

Attention

L'administration vérifie le respect de ces engagements par l'employeur. En cas de **non-respect** sans motif légitime, l'employeur sera tenu de rembourser les sommes qu'il a perçues au titre de l'activité partielle, sauf si ce remboursement est incompatible avec la situation économique de l'entreprise.

Situation du salarié

C. trav. art. L 5122-1, II , L 5122-2

QA-I-3050 s

1445 Le salarié ne peut pas refuser sa mise en activité partielle. Celle-ci entraîne la suspension de son contrat de travail, mais n'en constitue pas une **modification** (Cass. soc. 18-6-1996 n° 94-44.654 PB : RJS 8-9/96 n° 963 ; 2-2-1999 n° 96-42.831 P : RJS 3/99 n° 407). Si le salarié en activité partielle n'a pas droit au maintien de son salaire habituel (Cass. soc. 12-7-1989 n° 87-45.463 P : RJS 10/89 n° 791 ; 11-10-2005 n° 03-41.617 FD : RJS 12/05 n° 1242), il est toutefois indemnisé dans les conditions visées n° 1450 s.

Pendant une période d'activité partielle, le salarié peut suivre l'ensemble des actions de **formation** et de bilan de compétences pouvant être réalisées notamment dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Précisions

- a. S'agissant des **salariés protégés**, voir n° 63270.
- b. À condition que leur contrat de travail ne comporte pas de clause licite d'exclusivité, les salariés sont autorisés à **cumuler un ou plusieurs emplois** pendant leur indemnisation au titre de l'activité partielle, sous réserve de respecter les principes de loyauté et de non-concurrence et la durée maximale du travail (Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013).
- c. En principe, pendant une période d'activité partielle, l'employeur doit maintenir l'emploi des salariés concernés (Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013). S'il procède à des **licenciements économiques** malgré cette obligation, il peut être tenu de rembourser les sommes perçues au titre de l'activité partielle (voir n° 1440).
- d. S'agissant, en cas de licenciement pendant ou suivant une période d'activité partielle, de la rémunération à prendre en compte pour calculer : l'**indemnité de licenciement**, voir n° 48945,

- b** ; l'indemnité compensatrice de **préavis**, voir [n° 69345, a](#).
- e**. Sur l'incidence des périodes d'activité partielle sur la répartition de la **participation** et de l'**intéressement**, voir [n° 33910, d](#) ; sur la détermination des droits du salarié à **congés payés**, voir [n° 13335, c](#).
- f**. Sur l'incidence des périodes d'activité partielle sur la **retraite complémentaire**, voir [n° 68305](#).
- g**. S'agissant de l'incidence de la mise en activité partielle sur la rémunération des **jours fériés**, voir [n° 77380, a](#).

Indemnité versée au salarié

Montant de l'indemnité d'activité partielle

C. trav. art. L 5122-2 , R 5122-17 , R 5122-18 , R 5122-14, al. 2 , R 3243-1, 16°

QA-I-5000 s

1450 Durant la période d'activité partielle, le salarié perçoit de l'employeur une indemnité horaire dont le **montant** est égal à 70 % de la rémunération brute servant d'**assiette** au calcul de l'indemnité de congés payés suivant la règle du maintien de salaire, au sens visé [n° 13655 s.](#), ramenée à un montant horaire sur la base de la durée du travail applicable ([n° 1455](#)). Pour un exemple de calcul de cette indemnité, voir [n° 1465](#).

Si le salarié en activité partielle suit une action de **formation**, l'indemnité horaire est portée à 100 % de sa rémunération nette antérieure.

L'indemnité d'activité partielle est due par **l'employeur**, qui la **verse** mensuellement au salarié à la date normale de la paie.

Précisions

- a**. Le nombre d'heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées pour la période considérée par l'employeur doivent figurer sur le **bulletin de paie** (jusqu'au 26-3-2021, ces mentions peuvent être indiquées dans document annexe : Décret 2020-325 du 25-3-2020, art. 2, II : JO 26) . En cas de paiement direct un document portant ces mêmes mentions est remis au salarié ([n° 1470](#)) par l'Agence de services et de paiement.
- b**. Sur la garantie d'une **rémunération mensuelle minimale**, voir [n° 1475 s](#).
- c**. Le salarié ne peut pas **renoncer** à ses indemnités : la rupture du contrat résultant de leur non-paiement par l'employeur constitue un licenciement (Cass. soc. 30-5-2000 n° 98-40.085 FS-P : RJS 7-8/00 n° 844).

- d. Sur les cas où le salarié perçoit **directement de l'État** l'allocation d'activité partielle perçue par l'employeur (n° 1465), voir n° 1470.
- e. L'indemnité se substitue au salaire et doit être prise en compte pour le **calcul des primes** assises sur les rémunérations perçues (Cass. soc. 26-11-1996 n° 94-40.266 P : RJS 1/97 n° 77 ; 4-7-2007 n° 06-42.322 FS-D : RJS 10/07 n° 1054).
- f. En cas de **fraude** de l'employeur pour obtenir cette indemnité, voir n° 1400, d.

24 avril 2020 - Du nouveau sur le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle [Lire la suite...](#)

Détermination des heures indemnisables

C. trav. art. R 5122-6 , R 5122-7 , R 5122-11 , R 5122-19

QA-I-4300 s

1455 Le nombre d'**heures** pouvant être indemnisées au titre de l'activité partielle correspond à la **différence** entre la durée légale du travail - soit 35 h hebdomadaires, 151,67 h mensuelles, 1 600 h annuelles, la journée de solidarité étant déduite (Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013) - ou, si elle est inférieure, la durée collective ou stipulée au contrat de travail, et le nombre d'heures réellement travaillées sur la période considérée.

La durée du travail applicable est définie sur la période considérée en tenant compte du nombre de mois entiers, de semaines entières et de jours ouvrés.

L'allocation est versée dans la limite d'un **contingent** fixé à 1 000 heures (1 607 h jusqu'au 31-12-2020 : Arrêté MTRD2008746A du 31-3-2020 : JO 3-4) par année civile et par salarié. Au sein de ce contingent, 100 heures sont indemnisables en cas de transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise (Arrêté ETSD1319814A 26-8-2013 : JO 6-9). Ces contingents d'heures indemnisables peuvent être exceptionnellement **dépassés** sur décision conjointe des ministres chargés de l'emploi et du budget dans le premier cas, du préfet et du directeur départemental des finances publiques dans le second cas.

Précisions

- a. Les **heures supplémentaires non travaillées** sont considérées comme des heures chômées, mais ne sont pas indemnisables au titre de l'activité partielle.
- b. Lorsque la durée du travail du salarié est fixée par **forfait** en heures ou en jours **sur l'année**, doit être prise en compte la durée légale correspondant aux jours de fermeture de

l'établissement. Sur les cas où les salariés au forfait peuvent être indemnisés, voir [n° 1420, a.](#)

Pour les salariés employés dans le cadre d'un **régime d'équivalence**, est déduit de la durée légale le nombre d'heures rémunérées sur la période considérée.

c. Les **jours fériés** inclus dans une période d'activité partielle ne sont indemnisés que s'ils sont habituellement travaillés (Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013).

24 avril 2020 - Les modalités d'indemnisation sont précisées pour des salariés spécifiques [Lire la suite...](#)

Régime de l'indemnité

C. trav. art. L 5122-4 , L 5428-1 , CGI art. 231 bis D

QA-I-5900 s

1460 Les indemnités d'activité partielle sont exonérées des **cotisations** de sécurité sociale (sauf exceptions pour les salariés non domiciliés fiscalement en France ou affiliés au régime local de l'Alsace-Moselle : voir [n° 6680, b](#)) et de tout prélèvement dont l'assiette est harmonisée avec celle des cotisations, ainsi que des **taxes** assises sur les salaires. Lorsque l'employeur verse une indemnité plus favorable en application d'un accord collectif ou unilatéralement, on peut déduire d'une circulaire que l'exonération n'est pas limitée aux montants visés [n° 1450 s.](#) En revanche, l'indemnisation de l'activité partielle en dehors du régime légal est soumise aux mêmes cotisations sociales que les salaires (Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013). Les indemnités sont soumises à la **CSG** et la **CRDS** dans les conditions indiquées [n° 25275 s.](#), ainsi qu'à l'**impôt** sur le revenu ([Mémento fiscal n° 21705](#)).

Elles sont **saisissables** et cessibles dans les mêmes conditions que les salaires : [n° 70940 s.](#)

Allocation perçue par l'employeur

Montant

C. trav. art. L 5122-1 , R 5122-12 , D 5122-13 , R 5122-18

QA-I-6500 s

1465 En contrepartie des indemnités d'activité partielle qu'il verse au salarié, l'employeur a droit, pour chaque heure indemnisée, à une allocation d'activité partielle cofinancée

par l'État et l'Unédic. Pour toutes les heures chômées depuis le 1-3-2020, le **taux horaire** est égal à 70 % de la rémunération horaire brute telle que définie n° 1450, limitée à 4,5 fois le taux horaire du Smic (45,67 €). Ce taux horaire ne peut pas être inférieur à 8,03 € (taux horaire équivalent au Smic net).

Pour les salariés en contrat d'**apprentissage ou de professionnalisation**, l'allocation perçue par l'employeur ne peut pas être supérieure à l'indemnité horaire due au salarié et le taux horaire minimum de 8,03 € ne leur est pas applicable.

Exemple

Soit un salarié travaillant dans une entreprise dont l'horaire de travail est de 35 heures hebdomadaires, le salaire mensuel brut à prendre en compte est de 2 024,80 € et le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle est de 30 heures, sans heure de formation.

Taux horaire de la rémunération du salarié : $2\,024,80 / 151,67 = 13,35$ €.

Montant de l'indemnité horaire d'activité partielle : $70\% \times 13,35$ € = 9,35 €.

Le salarié perçoit pour 30 heures d'activité partielle : $30 \times 9,35$ € = 280,50 €.

L'employeur se fait rembourser cette somme par l'État, le taux horaire de l'indemnité étant inférieur à 45,67 €.

Versement

C. trav. art. L 5122-1, IV , R 5122-5 , R 5122-14 à , R 5122-17

QA-I-6700 s

1470 Pour obtenir l'allocation d'activité partielle, l'employeur adresse une **demande d'indemnisation**, via le site internet visé n° 1430, comportant des informations relatives à son identité, la liste nominative des salariés concernés et leur numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques, et les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié.

Après vérification de la demande, l'allocation est **liquidée** mensuellement **auprès de l'employeur** par l'Agence de services et de paiement (ASP).

Par **exception**, l'ASP verse les allocations directement aux salariés en cas de redressement ou liquidation judiciaire ou de difficultés financières de l'employeur ou lorsqu'elles concernent des travailleurs à domicile à employeurs multiples. Dans ce cas, elle leur remet le document visé n° 1450, a.

Précisions

- a. La **demande d'indemnisation** de l'employeur doit être effectuée, sous peine de **prescription**, dans le délai d'un an suivant le terme de la période couverte par l'autorisation de recours à l'activité partielle.
- b. Pour les établissements appliquant un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et inférieure à l'année, l'employeur joint à sa demande, dans le cas où il ne souhaite pas un remboursement à la fin de la période, une **demande de remboursement mensuel**.
- c. Les entreprises les plus fragiles financièrement et qui rencontrent des difficultés en matière d'emploi peuvent, le cas échéant, obtenir une **avance** (Circ. CDE 44 du 23-9-1993 réputée abrogée).
- d. Le remboursement ne peut pas être **refusé** au motif que l'employeur n'a pas cherché des solutions alternatives avant la mise au chômage partiel (CE 23-7-2003 n° 241874 : RJS 11/03 n° 1303).
- e. Sur les cas de **remboursement** à l'État par l'employeur des sommes perçues, voir [n° 1440](#).

B. Garantie d'une rémunération mensuelle minimale

C. trav. art. L 3232-1 , L 3232-5

QA-I-8650 s

1475 Les salariés touchés par une réduction d'horaire ont droit à la garantie d'une rémunération mensuelle minimale. Lorsque cette dernière n'est pas atteinte, le salarié bénéficie d'une **allocation complémentaire** à la charge de l'employeur, aussi longtemps que dure la réduction d'activité.

Application de la garantie

QA-I-8680 s

1480 La garantie d'une rémunération minimale s'applique dans tous les cas de réduction d'horaire en dessous de la durée légale du travail, notamment en cas de manque de débouchés ou d'approvisionnement, sinistre, intempéries ou autres circonstances (Circ. TE 17 du 29-5-1973 réputée abrogée).

L'affectation du salarié sur un **chantier** où la durée du travail est inférieure à la durée légale ouvre droit à la garantie (Cass. soc. 25-5-1993 n° 89-45.167 P : RJS 7/93 n° 773).

Bénéficiaires

C. trav. art. L 3232-1 , L 3232-9 , L 3423-5

QA-I-8730 s

1485 Les salariés doivent être titulaires d'un contrat de travail comportant un **horaire** au moins égal à la durée légale hebdomadaire. En sont donc exclus les salariés à temps partiel (Doc. DGEFP 8-2013 ; Cass. soc. 12-1-1989 n° 86-40.554 D ; toutefois, en sens contraire : Cass. crim. 11-2-1986 n° 85-90.949 B).

Précisions

- a. La garantie s'applique, sous réserve, le cas échéant, d'**adaptations**, notamment dans les DOM et aux catégories suivantes : dockers professionnels, salariés agricoles, à domicile, intermittents ou saisonniers pendant la période normale de leur activité et jeunes travailleurs (Circ. TE 17 du 29-5-1973 réputée abrogée).
- b. Sont **exclus** de la garantie : les assistants maternels (**CASF art. L 423-2**), les salariés des entreprises de gardiennage, les employés de maison et les concierges, les VRP (Circ. TE 17 du 29-5-1973 réputée abrogée), ainsi que les travailleurs temporaires et les apprentis (Doc. DGEFP 8-2013).

Calcul de la garantie**C. trav. art. L 3232-3 à , L 3232-5 , R 3232-1**

QA-I-8950 s

1490 Le salarié a droit à une **rémunération mensuelle garantie** égale au produit du Smic horaire (n° 90060) par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail pour le mois considéré. Cette garantie ne peut pas excéder, déduction faite des cotisations salariales, le salaire net qui aurait été perçu pour un travail effectif de même durée payé au Smic.

Lorsque la rémunération minimale garantie n'est pas atteinte, l'employeur doit verser une **allocation complémentaire** égale à la différence entre le montant de la rémunération minimale et le montant cumulé :

- du salaire perçu pour les heures effectivement travaillées, y compris les avantages en nature et majorations ayant le caractère d'un complément de salaire (voir n° 70445 s.), à l'exclusion des remboursements de frais et la prise en charge des frais de transports ;
- et des indemnités d'activité partielle.

Précisions

La rémunération mensuelle minimale est **réduite** à due concurrence lorsque, au cours du mois considéré, le salarié a accompli un nombre d'heures inférieur à celui correspondant à la durée légale hebdomadaire en cas de suspension du contrat de travail ou lorsque le contrat a débuté ou s'est terminé au cours du mois. Elle est également réduite en cas de **fermeture de l'entreprise** pour congés payés (Cass. soc. 2-4-1992 n° 88-42.817 P : RJS 5/92 n° 650).

Paie

C. trav. art. L 3232-6 et L 3232-7 , R 3232-2

QA-I-9350 s

1495 Soumise au même **régime** fiscal et social que les indemnités d'activité partielle (n° [1460](#)), l'allocation complémentaire est **versée** mensuellement par l'employeur. Ce dernier doit remettre au salarié un **document** indiquant le taux du Smic, la durée légale du travail, les déductions obligatoires, les montants du salaire et des allocations constituant les éléments de la rémunération minimale versée aux salariés ; il peut s'agir d'un complément au bulletin de salaire.

C trav. art. L 5424-6 à , L 5424-19 , D 5424-7 à , D 5424-45

QA-I-12200 s

1500

Chômage intempéries dans le BTP

Les **salariés** du BTP, apprentis y compris, bénéficient d'un dispositif particulier d'indemnisation en cas d'arrêt de travail pour intempéries (conditions atmosphériques et inondations rendant l'accomplissement du travail dangereux ou impossible) s'ils justifient avoir accompli au moins 200 heures de travail au cours des 2 mois précédents. L'employeur décide l'**arrêt du travail** après consultation du CSE.

Les salariés concernés ont droit, pour chaque heure perdue à partir de la 2^e dans la limite de 9 heures par jour et 45 heures par semaine, à une **indemnité** horaire égale à 75 % de leur salaire horaire brut perçu à la veille de l'interruption du travail. Cette indemnité est payée au salarié par son entreprise à l'échéance normale de la paie dans les mêmes conditions que cette dernière. Sur le régime social de cette indemnité, voir [n° 23070](#), b.

L'employeur se fait ensuite rembourser partiellement par la caisse de congés payés à laquelle il doit adresser, dans le mois suivant la reprise du travail, un bordereau unique de déclaration conforme à un modèle fixé par la caisse de surcompensation du BTP.

Ce dispositif est **financé** par une cotisation des employeurs du BTP à la caisse de congés payés, dont le taux est fixé chaque année par arrêté ministériel et l'assiette constituée de l'ensemble des salaires pris en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, déduction faite d'un abattement déterminé par arrêté.

Pendant leur période de chômage, les salariés doivent rester à la **disposition de l'employeur**. Ce dernier doit leur remettre, lorsqu'ils quittent l'entreprise, un **certificat** indiquant le nombre d'heures et les périodes pendant lesquelles ils ont bénéficié de l'indemnité pour l'année civile en cours.

Copyright 2020 - Éditions Francis Lefebvre - Tous droits réservés