

10 questions sur l'activité partielle



Les dirigeants peuvent-ils être indemnisés dans le cadre de l'activité partielle ? Le CSE doit-il avoir rendu son avis avant dépôt de la demande ? L'indemnisation doit-elle être demandée chaque mois ? Laetitia Ternisien, avocate spécialiste en droit du travail au sein du cabinet Jeantet, répond à une série de questions que se posent les services RH.

L'activité partielle peut-elle s'appliquer individuellement en fonction du cas de chaque salarié ?

Non, car l'activité partielle est une mesure collective. Elle peut s'appliquer à tout ou partie d'un établissement, une unité de production, un service, un atelier ou même une équipe mais pas individuellement, salarié par salarié.

Est-ce qu'un dirigeant peut être indemnisé dans le cadre de l'activité partielle ?

Le critère déterminant est l'existence d'un contrat de travail. Les directeurs généraux salariés qui n'ont pas de mandat social ont vocation à être indemnisés dans le cadre du dispositif. En revanche, un mandataire social qui n'est pas lié à l'entreprise par un contrat de travail ne peut pas bénéficier de l'activité partielle.

Les salariés intérimaires peuvent-ils être placés en activité partielle ?

Pour être éligibles à l'activité partielle, les intérimaires doivent être détachés dans un établissement qui a lui-même placé ses propres salariés en activité partielle.

Le CSE doit-il avoir rendu son avis sur la demande d'activité partielle avant que cette dernière ne soit déposée ?

Contrairement au projet de décret initial, le [décret publié le 26 mars 2020](#) prévoit que la consultation du CSE doit seulement avoir été initiée avant le dépôt de la demande. L'avis peut être recueilli après avoir envoyé la demande. Cet avis doit être transmis à l'administration dans un délai de deux mois.

Quelle est la durée du travail indemnisée ?

L'indemnité est calculée sur la durée légale du travail, dans la limite de 35 heures par semaine. Cela signifie que les heures supplémentaires n'ont pas vocation à être indemnisées. Le décret du 26 mars 2020 précise que les heures d'équivalence, applicables notamment aux chauffeurs routiers, sont prises en compte dans le cadre du dispositif.

L'indemnisation doit-elle être demandée chaque mois ?

La demande d'indemnisation est en principe faite au mois le mois. Le remboursement étant prévu sous dix jours, cela représente une avance de trésorerie moins longue et l'entreprise peut obtenir le remboursement plus rapidement. Il est toutefois possible, si la déclaration mensuelle représente un travail trop lourd, d'effectuer sa demande au terme de la période de chômage partiel.

Quelles demandes d'indemnisation seraient susceptibles de caractériser une fraude ?

L'administration donne plusieurs exemples de demandes d'indemnisation qui pourraient caractériser la fraude : celles qui concerneraient des salariés **en télétravail** à temps complet, celles pour des salariés présents sur le lieu de travail mais qui, en l'absence de clients, sont redéployés à d'autres tâches, et celles visant des salariés ayant posé des congés payés ou des jours de RTT. Les fraudes au dispositif d'activité partielle sont passibles des sanctions prévues en cas de travail illégal.

Un salarié peut-il poser un congé payé pendant une période d'activité partielle ?

Oui, mais il sera rémunéré normalement par son employeur. Le dispositif d'activité partielle ne doit prendre en charge que les heures non travaillées par les salariés, c'est-à-dire celles au cours desquelles l'employeur n'a pas fourni de travail et durant lesquelles les salariés n'étaient pas à disposition de leur employeur. Les heures de congé devront donc être déduites du nombre d'heures effectivement chômées qui sera déclaré par l'entreprise.

Que se passe-t-il si le salarié est en arrêt maladie durant la période d'activité partielle ?

Il existe encore une incertitude sur cette question. Toutefois, une circulaire de 2013 précise que les salariés en arrêt de travail pour maladie ne peuvent pas bénéficier concomitamment des indemnités pour activité partielle. Ce texte indique qu'un salarié en arrêt de travail pour cause de maladie, alors que son établissement est placé en suspension totale ou partielle d'activité, ne peut bénéficier que de l'indemnisation due au titre de l'arrêt maladie. En l'absence de position contraire édictée par l'administration depuis, il semble que cette solution s'applique.

L'employeur doit-il payer les cotisations complémentaires santé, prévoyance et retraite durant l'activité partielle ?

Cela dépendra du contrat conclu avec l'organisme complémentaire. En général, le contrat prévoit une partie fixe de cotisation et une partie versée en fonction de la rémunération. Il n'existe pas de réponse générale, chaque employeur doit se rapprocher de son assureur pour connaître les modalités en cas d'activité partielle.