

1 - Mon entreprise est obligée de fermer, l'employeur a-t-il l'obligation de me mettre en activité partielle ?

Non, mais si l'employeur ne met pas le salarié en activité partielle, il doit continuer à verser le salaire, y compris s'il ne peut pas me faire travailler à distance.

Bon à savoir : l'**activité partielle** est le nom du chômage partiel depuis 2013, aussi appelé chômage technique dans le langage courant.

2 - Si l'employeur refuse de me mettre en activité partielle que se passe-t-il ?

Il doit continuer à verser le salaire, ce qui peut par exemple passer par le fait d'imposer des jours RTT, ou éventuellement des congés ([voir question sur ce sujet](#)). Dans les situations les plus compliquées, l'entreprise peut engager une procédure de licenciement pour motif économique. Mais le gouvernement a invité les entreprises à tout faire pour éviter les licenciements.

3 - L'employeur ne place que certains salariés en activité partielle et pas les autres. En a-t-il le droit ?

Oui. Mais si l'employeur place certains salariés en activité partielle, mais pas tous, il ne faut pas que cela soit fondé sur un critère discriminatoire, mais sur un critère objectif. De plus, il ne doit pas y avoir d'inégalité de traitement entre salariés placés exactement dans la même situation, c'est-à-dire, deux salariés qui occupent un poste avec les mêmes contraintes vis-à-vis de l'activité partielle doivent bénéficier du même traitement en mettant en place *a minima* un roulement entre salariés par exemple si l'entreprise n'a pas les moyens de mettre tous les salariés en activité partielle en même temps.

4 - Je suis en forfait jours (ou en forfait heures). Est-ce que je peux bénéficier de l'activité partielle ?

Vous ne pouvez pas bénéficier du dispositif s'il s'agit d'une réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement. Mais vous pouvez en bénéficier en cas de fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement dont vous relevez.

5 - Est-ce que j'ai le droit de refuser d'être en activité partielle ?

Non, la mesure est considérée comme un changement des conditions de travail, les salariés ne peuvent pas refuser. Par contre, les salariés protégés peuvent refuser la mesure. Attention, en cas de refus, le salarié concerné encourt un risque de licenciement pour motif économique.

6 - Est-ce que j'ai une démarche à effectuer pour toucher les indemnités d'activité partielle ?

Non, vous n'avez aucune démarche à faire. Celles-ci sont versées par l'employeur, à échéance normale de paie et l'employeur perçoit ensuite une allocation. Quand l'entreprise rencontre des difficultés financières ou est en procédure de sauvegarde, en redressement ou liquidation judiciaire, les indemnités peuvent être payées par l'agence de services et de paiement de l'allocation d'activité partielle. Cela relève alors d'une décision du préfet ou du DIRECCTE.

7 - J'ai une rémunération variable. Comment est calculée mon indemnité d'activité partielle ?

L'indemnité d'activité partielle est calculée sur la même base de calcul que les congés payés (Article R5122-18 du code du travail). Vous trouverez sous le lien suivant des indications complémentaires selon le type de rémunération, la nature des primes, etc. : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33359>

8 - Est-ce que je vais continuer à acquérir des congés payés pendant que je serai en activité partielle ?

Oui, l'activité partielle n'a pas d'impact sur l'acquisition des droits à congés payés.

9 - Mon employeur nous a mis en activité partielle jusqu'au 31 mai. Peut-il nous supprimer nos congés restant à prendre avant le 31 mai ?

L'employeur ne peut pas « supprimer » les congés. **Par contre lorsqu'un salarié ne prend pas ses congés, en principe, il les perd.** Néanmoins, lorsque le salarié n'a pas pu prendre ses congés du fait de l'employeur, alors ce dernier doit les indemniser. Nous considérons, même dans cette situation exceptionnelle, que l'activité partielle reste du fait de l'employeur, puisque c'est à lui que revient la décision d'effectuer la demande d'activité partielle auprès de la Direccte. Dès lors, s'il n'autorise pas à poser les congés avant la fin de la période définie au sein de l'entreprise, il devrait en principe les indemniser. **Enfin, autre possibilité, le report des jours de congés acquis mais non pris, au-delà de la période de prise des congés, est possible en cas d'accord entre l'employeur et le salarié.** Les représentants du personnel ont là aussi un rôle à jouer pour vous aider à faire valoir vos droits.

10 - L'activité partielle a-t-elle un impact sur la répartition de la participation aux bénéfices et de l'intéressement ?

Non, l'activité partielle n'a pas d'impact sur les règles de répartition de la participation et de l'intéressement. En revanche, l'activité économique de l'entreprise – et donc ses résultats – risque d'être impactée négativement par la crise actuelle.

11 - Est-ce que l'employeur peut mettre en place l'activité partielle sans consulter le CSE ?

En principe non. Il doit d'ailleurs transmettre l'avis du CSE à la Direccte lorsqu'il sollicite l'activité partielle.

Néanmoins, la situation est tellement exceptionnelle que le gouvernement a indiqué que l'employeur peut prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant la consultation du CSE.

En outre, il faut prendre en compte le contexte de l'annonce de la fermeture des commerces quelques heures avant que celles-ci soit effective, et la nécessité de faire une demande rapide d'activité partielle pour certaines entreprises.

Dans tous les cas, nous considérons que si une demande d'activité partielle est faite avant l'avis du CSE, l'employeur doit ensuite l'informer le plus rapidement possible.

12 - Puis-je avoir un second emploi pendant que je suis en activité partielle ?

Oui, il est possible de cumuler un emploi pour le salarié en activité partielle, à condition de ne pas avoir de clause d'exclusivité dans son contrat de travail et que cela ne contredise pas une éventuelle clause de non concurrence (il faut donc vérifier le contenu de son contrat de travail).

Dans ce cas de figure, le salarié bénéficie de l'indemnité de l'activité partielle et de la rémunération liée à l'autre emploi. Le salarié doit informer son employeur de sa décision d'exercer une autre activité professionnelle pendant la suspension de son contrat en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail.