

17 rue de la Paix – 75002 Paris  
Téléphone 33 (0) 1 55 04 19 90  
Télécopie 33 (0) 1 55 04 19 91  
E-mail : [nexo@nexoavocats.com](mailto:nexo@nexoavocats.com)  
[www.nexoavocats.com](http://www.nexoavocats.com)  
Palais : R 165

---

De : Laurence PINCHOU & Sarah JOOMUN  
DATE : MISE A JOUR AU 23 MARS 2020  
OBJET : DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE OU CHÔMAGE PARTIEL

---

Voici un topo sur le dispositif d'activité partielle sur la base des textes applicables au 23 mars et des communiqués de presse du ministère du travail et de ses questions réponses Covid 19, dans l'attente des textes annoncés.

**Pour information, la loi d'urgence sanitaire a été définitivement votée dimanche 22 mars 2020 (en attente de promulgation annoncée ce jour).**

Cette loi autorise notamment le Gouvernement à prendre par ordonnances, dans un délai de trois mois à compter de la publication de ladite loi, toute mesure, pouvant entrer en vigueur, si nécessaire, à compter du 12 mars 2020 afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie, et ce, notamment en matière de droit du travail & de la sécurité sociale.

**Si cette loi comprend effectivement tout un ensemble de mesures qui intéressent en premier chef les employeurs, ces dernières ne seront précisées et effectives qu'après la publication de textes d'application à venir.**

**Dans l'attente de ces textes d'application, les dispositifs annoncés, sont, à titre informatif, ceux ayant pour objet de :**

- limiter les ruptures des contrats de travail ;
- atténuer les effets de la baisse d'activité, en facilitant et en renforçant le recours à l'activité partielle pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille (attente d'un décret spécifique sur l'activité partielle); notamment en adaptant de manière temporaire le régime social applicable aux indemnités versées dans ce cadre, en l'étendant à de nouvelles catégories de bénéficiaires, en réduisant, pour les salariés, le reste à charge pour l'employeur, en adaptant ses modalités de mise en oeuvre, en favorisant une meilleure articulation avec la formation professionnelle et une meilleure prise en compte des salariés à temps partiel ;

- adapter les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail (il s'agit du maintien de salaire par l'employeur en cas d'arrêt maladie) ;
- permettre à l'employeur, en application cependant d'un accord d'entreprise ou de branche, d'imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés ;
- permettre à tout employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié, en dérogeant aux délais de prévenance ;
- permettre aux entreprises de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale de déroger aux règles d'ordre public et aux stipulations conventionnelles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire et au repos dominical ;
- modifier, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et au titre de la participation ;
- modifier la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (prime Macron 2020 à ce jour subordonnée à un accord d'intéressement) ;
- adapter l'organisation des élections de mesure de l'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de onze salariés (non visée par l'obligation d'organisation d'élections professionnelles) en modifiant si nécessaire la définition du corps électoral, et, en conséquence, proroger, à titre exceptionnel, la durée des mandats des conseillers prud'hommes et des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles ;
- aménager les modalités de l'exercice par les services de santé au travail de leurs missions ;
- modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, notamment du comité social et économique, pour leur permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis, et de suspendre les processus électoraux des comités sociaux et économiques en cours ;
- permettre aux employeurs, aux organismes de formation et aux opérateurs de satisfaire aux obligations légales en matière de qualité et d'enregistrement des certifications et habilitations ainsi que d'adapter les conditions de rémunérations et de versement des cotisations sociales des stagiaires de la formation professionnelle.

## 1. Synthèse

Dispositif pouvant être sollicité dans le cadre des circonstances actuelles en application de l'Article R5122-1 du code du travail selon lequel :

**« L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :**

**1° La conjoncture économique ;**

**2° Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;**

**3° Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;**

**4° La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;**

**5° Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.** »

Effet : Réduction de la durée du travail ou suspension du contrat de travail

Principe : Toutes les heures chômées intervenant dans la limite de la durée légale hebdomadaire, donnent droit au salarié à une indemnité à la charge de l'employeur, correspondant à 70% de sa rémunération brute.

Dans cette limite, cette indemnité n'est pas assujettie au versement forfaitaire sur les salaires et aux cotisations sociales.

L'employeur perçoit, pour chaque heure chômée, une allocation cofinancée par l'Etat et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage (Unédic) et dont le taux varie selon la taille de l'entreprise : 7,74 euros (entreprises de moins de 250 salariés) et 7,23 euros au-delà.

*Selon les annonces du gouvernement cette allocation serait portée à 8,04 euros (équivalent du Smic) par heure chômée pour les entreprises de moins de 250 salariés. Pour les plus grandes, le montant de l'allocation reste inchangé (7,23 euros).*

*Selon les annonces du ministère, cette indemnité sera portée à 100% dans la limite de 4.5 SMIC. d'heures.*

Les heures chômées ouvrent droit au versement de l'allocation d'activité dans la limite d'un contingent fixé par un arrêté à 1 000 heures par an et par salarié. Cette période d'un an s'apprécie par année civile, selon une information orale donnée par le ministère du travail. Cette limite de 1 000 heures ne peut être dépassée que dans les cas exceptionnels. (♦Arr. 26 août 2013, NOR : ETSD1319814A : JO, 6 sept.)

## 2. Démarche

Demande réalisée sur le portail dédié, en principe en amont du placement effectif en chômage partiel.

Cette demande, qui est en principe préalable, peut dans le cadre des difficultés liées à l'épidémie du coronavirus, être faite à posteriori et avec un retard de 30 jours, selon la décision du gouvernement. Si la demande porte sur une période antérieure à 30 jours au moment de la demande, celle-ci devra être spécifiquement motivée.

Délai d'instruction en principe de 15 jours. Le silence de l'administration vaut acceptation. Ce délai a été réduit à 48 heures selon le ministère du travail dans le cadre des mesures prises face à l'épidémie du coronavirus. Mais devant l'affluence des demandes, il n'est pas sûr que ce délai soit maintenu.

Le Ministère précise aujourd'hui qu'il a été donné instruction de traiter prioritairement les demandes liées au Covid 19 afin de réduire le délai effectif d'instruction.

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 6 mois.

Le Ministère a listé une série d'exemples de cas éligibles à l'activité partielle en fonction desquels le périmètre des salariés pouvant être placés en activité partielle devra être ajusté.

Exemples	Commentaires
Fermeture administrative d'un établissement	
Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative	
Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise	Si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle
Interruption temporaire des activités non essentielles	Si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle.
Suspension des transports en commun par décision administrative	Tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l'absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle
Baisse d'activité liée à l'épidémie	Les difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes etc. sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif

---

**Exemples**

**Commentaires**

---

- une fois la demande autorisée, l'employeur sollicite une indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle instruite par l'unité départementale (UD) et mise en paiement par l'agence de services et de paiement (ASP). Cette demande se fait également par voie dématérialisée.
- le délai pour effectuer la demande d'allocation d'activité partielle est de 1 an à compter du terme de la période d'autorisation de l'activité partielle.

En principe, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE doit être consulté avant la mise en place de l'activité partielle et son avis doit être communiqué lors de la demande d'autorisation à l'administration. ~~Toutefois, selon les questions réponses du Ministère, devant l'impossibilité de réunir le CSE en raison de l'épidémie, l'employeur conserve la faculté de prendre des mesures conservatoires si l'urgence l'exige, avant de consulter le CSE qui le sera donc a posteriori. Ce point vient d'être supprimé lors de la dernière mise à jour des questions réponses : il y a donc lieu de penser qu'il faut consulter le CSE dans des conditions qui seront vraisemblablement définies par les textes à venir.~~

En revanche, le CSE pourra être informé de la décision de l'administration d'acceptation ou de refus du recours à l'activité partielle. Des précisions apportées par décret et/ou une instruction ministérielle sont attendues.

### **3. Modalités**

Il peut s'agir de la fermeture ou d'une réduction d'activité.

La fermeture peut concerner tout ou partie de l'établissement.

On peut donc avoir des services en télétravail et d'autres en chômage partiel.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement afin de pouvoir autoriser la mise en place d'un système de « roulement » par unité de production, atelier, services...

### **4. Salariés éligibles**

**Tout salarié possédant un contrat de travail (temps plein et temps partiel, CDI et CDD) de droit français est susceptible de bénéficier de l'activité partielle.**

Les salariés en forfait annuel en heures ou en jours, ne sont pas éligibles en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement.

Ils le sont en cas de fermeture totale.

La situation des cadres dirigeants est discutée. Il semble qu'ils sont exclus du dispositif car non soumis au décompte de la durée du travail.

### **CDD**

S'agissant des CDD, conformément à l'article L 1243-6 du code du travail : « *La suspension du contrat de travail à durée déterminée ne fait pas obstacle à l'échéance du terme.* » Ainsi, l'arrivée du terme prévu au contrat, met fin à leur contrat et donc au chômage partiel.

### **Salariés en préavis**

Lorsque le chômage partiel survient alors que le salarié est en préavis de démission ou de licenciement, ce salarié a droit à une indemnité de préavis calculée à partir de sa durée habituelle de travail, c'est-à-dire :

- – la durée légale ou conventionnelle de travail pour les salariés à temps plein ;
- – la durée fixée au contrat pour les temps partiels.

En d'autres termes, le chômage partiel n'a pas d'incidence pour ce salarié (C. trav., art. L. 1234-6 ; Cass. soc., 26 nov. 1997, n° 95-40.993).

Par ailleurs, l'indemnité de préavis calculée à partir du salaire habituel est intégralement à la charge de l'employeur ; il n'est donc pas possible de bénéficier pour ce salarié des allocations d'aide publique (Note NDE n° 88-35, 17 juin 1988) ni des allocations conventionnelles.

### **Salariés en arrêt de travail maladie**

Dans le cadre du chômage partiel classique actuel, ces salariés restent pendant la durée de leur arrêt sous leur régime maladie (Circulaire DGTEFP du 12 juillet 2013 et les instructions techniques – dernière page)

Cette question n'est pas tranchée pour les salariés actuellement en arrêt spécifique pour garde d'enfant.

### **Salariés en congés payés**

Aucun texte ne permet aujourd'hui d'imposer à un salarié dont le contrat est actuellement suspendu pour congés-payés de passer sous le régime du chômage partiel.

### **Salariés exclus de l'activité partielle compte tenu de leur contrat de travail:**

- les salariés possédant un contrat de travail de droit français travaillant sur des sites localisés dans les pays tiers
- les voyageurs représentants placiers qui possèdent le statut «multicartes».

La loi annonce une extension des salariés bénéficiant du dispositif qui pourrait ainsi être ouvert aux VRP.

Les stagiaires n'étant pas salariés, ne bénéficient pas de ce dispositif. De même les agents commerciaux.

### **5. L'accord des salariés n'est pas nécessaire sauf salariés protégés**

Depuis un arrêt du 18 juin 1996, la Cour de cassation considère que la mise au chômage partiel indemnisé dans le cadre prévu par l'article L. 5122-1 du code du travail ne constitue pas une modification du contrat de travail. Les salariés ne peuvent donc pas refuser la réduction d'activité et de rémunération, sauf s'ils sont salariés protégés.

### **6. Formation professionnelle**

Le recours à la formation en période de chômage partiel permet une indemnisation majorée portée à 100 % de la rémunération nette horaire de référence, pour toutes heures chômées ouvrant droit à indemnisation.

Les heures d'activité partielle utilisées pour réaliser des actions de formation sont considérées comme des heures chômées et non comme du temps du travail effectif. A ce titre, elles ne sont, ni assujetties au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations de sécurité sociale.

Les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier de toutes les actions de formations prévues par textes et le plan de formation de l'entreprise.

### **7. Heures indemnissables**

Ouvrent droit à l'allocation dont le montant fixé par décret est majoré pour les entreprises de 1 à 250 salariés, **les heures chômées dans la limite de la durée légale (35 heures)** ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée.

**N'ouvrent pas le droit à une allocation, les heures chômées au-delà de la durée légale**, ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective conventionnelle du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée.

Dans ce cas, ces heures sont considérées comme chômées mais n'ouvrent droit ni au versement par l'État à l'employeur de l'allocation d'activité partielle, ni au versement par l'employeur d'une indemnité au salarié.

Tous les salariés ayant une durée contractuelle supérieure à 35 heures sont concernés par cette limitation.

### **8. Règles de calcul des heures à indemniser**

La formule de calcul unique énoncée à l'article R. 5122-19 du code du travail repose sur une logique d'indemnisation de toute heure chômée intervenant en dessous de la durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat pour la période considérée.

La notion de durée légale doit être appréciée en fonction du mode d'aménagement mobilisé. Elle peut être appréciée de manière hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Pour rappel, les durées légales sont les suivantes :

Hebdomadaire : 35 heures

Mensuelle : 151,67 heures

Annuelle : 1 600 heures (la journée de solidarité étant déduite)

La durée légale du travail et la durée stipulée au contrat au cours d'une période d'activité partielle sont appréciées en tenant compte du nombre de mois entiers, du nombre de semaines entières et du nombre de jours ouvrés

Exemples :

**- Convention forfait en heures hebdomadaires : (39 heures par exemple)**

Les 4 heures chômées comprises entre la 36ème et la 39ème heure sont considérées comme chômées mais n'ouvrent pas le droit au versement de l'allocation d'activité partielle, ni à l'indemnisation du salarié par l'employeur.

**- Convention forfait en heures mensuelles : (169 heures par exemple)**

Les 17,33 heures (169-151,67) chômées au-dessus de la durée légale mensuelle sont considérées comme chômées mais n'ouvrent pas le droit au versement de l'allocation d'activité partielle, ni à l'indemnisation du salarié par l'employeur.

**- Convention de forfait en heures ou en jours sur l'année**

Dès qu'un établissement est fermé, pour une durée minimale d'une demi-journée, ces deux catégories de salariés sont éligibles au bénéfice de l'activité. Une journée entière de fermeture est égale à 7 heures chômées. Une demi-journée chômée est égale à 3 heures et 30 minutes.

## **9. Neutralisation du chômage partiel pour le décompte des congés-payés et de l'épargne salariale**

Toutes les heures chômées, qu'elles ouvrent droit ou non au versement de l'allocation d'activité partielle, sont intégralement prises en compte pour :

- le calcul des droits à congés payés

- pour le calcul de la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié, et lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire : les salaires à prendre en compte sont ceux qu'auraient perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

## **10. L'indemnité versée par l'employeur au salarié (au 23 mars 2020)**

Les heures chômées ouvrent droit au versement par l'employeur au salarié d'une indemnité calculée sur la base de 70 % de la rémunération brute du salarié, servant d'assiette à l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'ancien article L. 3141-22 du code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.



**ATTENTION : Certaines conventions collectives peuvent prévoir un taux d'indemnisation supérieure.**

Pour mémoire, l'ancien article L3141-22 du code du travail disposait :

*« Toutefois, l'indemnité prévue au I ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.*

*Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :*

*1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;*

*2° De la durée du travail effectif de l'établissement. »*

Il doit ainsi être tenu compte des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé. Ces avantages doivent donc faire l'objet d'une évaluation, cette somme étant incluse dans l'indemnité. A contrario, les avantages en nature dont le salarié continue à profiter pendant son congé ne sont pas pris en compte.

En annexe, est joint un tableau des primes entrant en compte dans l'assiette des congés payés.

L'indemnité d'activité partielle constitue un revenu de remplacement versé sans contrepartie d'un travail. Il ne s'agit donc pas d'une rémunération ou d'un gain au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

**A ce titre, les indemnités versées au titre des heures chômées ne sont assujetties ni au forfait social sur les salaires, ni aux cotisations de sécurité sociale (articles L. 5122-4, et L. 5422-10 du code du travail), sauf cas particuliers (Alsace Moselle).**

Dans le cas d'une majoration de l'indemnité d'activité partielle dans le cadre d'un accord de branche, d'entreprise ou d'une décision unilatérale d'entreprise et selon les dispositions de l'article L. 5122-4, ce régime social reste applicable à l'indemnité versée au salarié.

**L'indemnité d'activité partielle perçue par le salarié est intégrée dans le calcul de l'impôt sur le revenu. Elle est assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,5 %. Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).**

Cas particuliers :

Pour les salariés placés en activité partielle et relevant du régime local d'Alsace-Moselle, une cotisation maladie supplémentaire est due. Son taux est fixé à 1,50 % et doit être déclarée sous le CTP 211.

Bien cordialement

**Laurence PINCHOU & Sarah JOOMUN**

**ANNEXES :**

Tableau des primes entrant en compte dans l'assiette des congés payés

Tableaux extraits de l'Instruction technique n° 2013-12 du 12 juillet 2013 :

Régime social de l'indemnité

Impact des heures chômées sur l'acquisition des droits au regard des différents régimes, en l'état des textes actuels.

### Prise en compte des primes dans le calcul de l'indemnité de congés payés

Les solutions données dans ce tableau ne sont valables qu'en l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables pour le salarié. Les primes prises en compte dans le calcul de l'indemnité de congés payés sont celles versées en contrepartie du travail. Par contre, doivent être exclues les primes qui ne correspondent pas à un travail réellement effectué par le salarié, celles qui rémunèrent à la fois des périodes de travail et des périodes de congés et celles qui ont un caractère exceptionnel ou facultatif.

Type de prime	Exemples	Prise en compte dans l'indemnisation		Précisions
Primes liées à l'exécution du travail	- ancienneté	Oui		
	- fin d'année ou 13 <sup>e</sup> mois	Oui/Non		A exclure si elle est allouée globalement pour l'année, périodes de travail et de congés confondues.
	- vacances		Non	A exclure : son inclusion dans l'assiette de calcul des indemnités de congés payés équivaldrait à la verser, en partie, une seconde fois.
	- assiduité	Oui/Non		A exclure si elle est versée globalement pour l'ensemble de l'année, pendant les périodes de travail et les congés.
	- responsabilité		Non	
	- polyvalence	Oui		
	- production	Oui		A inclure si elle

				est liée à l'activité du salarié.
	- productivité ou rendement individuel	Oui		
	- respect des consignes de sécurité		Non	
Primes liées aux conditions de travail (également dénommées primes de sujétions)	- amplitude		Non	A inclure si les primes couvrent une sujétion générale de l'exercice du métier et sont attribuées de façon permanente. A exclure si les primes sont versées pour indemniser un risque ou une gêne occasionnelle qui cesse pendant les congés.
	- astreinte	Oui		
	- rythme		Non	
	- danger	Oui		
	- risque		Non	
	- froid	Oui		
	- insalubrité	Oui		
	- salissure	Oui		
	- situation géographique		Non	
	- travail de nuit	Oui		
	- travail du dimanche	Oui		
- travail des jours fériés	Oui			
Primes liées au lieu de travail	- transport	Oui/Non		A inclure si les sommes versées ne correspondent pas au remboursement des frais réellement exposés. A exclure si les primes correspondent au remboursement des frais réellement exposés.
	- panier	Oui/Non		
	- déplacement	Oui/Non		
	- mutation	Oui/Non		

	- détachement à l'étranger ou expatriation	Oui/Non		A inclure si la prime est destinée à compenser la gêne résultant des conditions de vie hors de France. A exclure si la prime a pour but de rembourser des frais liés à l'installation à l'étranger.
Primes liées à la situation personnelle du salarié	- événement familial (mariage, naissance, garde d'enfant...)		Non	
	- événement particulier (médaille du travail...)		Non	
Primes liées à la situation de l'entreprise	- bilan	Oui		
	- résultat	Oui		
	- production		Non	
	- productivité ou rendement collectif		Non	A exclure si la prime est fonction de l'activité globale de l'entreprise
	- prime d'intéressement		Non	
	- prime de participation		Non	
Primes versées par le CE	- toutes primes		Non	

**Tableaux extraits de l'Instruction technique n° 2013-12 du 12 juillet 2013**

**Récapitulatif du régime social et fiscal de l'allocation d'activité partielle**

NATURE	REGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'ALLOCATION D'ACTIVITE PARTIELLE	
IMPOTS SUR LE REVENU	L'indemnité d'activité partielle perçue par le salarié est intégrée dans le calcul de l'impôt sur le revenu	
CRDS	L'indemnité d'activité partielle est soumise à la CRDS selon les modalités suivantes : - L'abattement d'assiette est de 1,75 % - Le taux de CRDS est de 0,5 % <i>Article 14 de l'Ordonnance n° 96-50 du 24/01/96 modifié par LFSS pour 2001, 2005 et 2012.</i>	EXONERATION CRDS ET CSG : - Pour les personnes dont le revenu fiscal de référence figurant sur l'avis d'imposition sur le revenu de 2011 est inférieur à 10 024 € pour la 1 <sup>ère</sup> part de quotient familial majoré de 2 676 € par 1/2 part supplémentaire (seuils à retenir en 2013 en France métropolitaine)
CSG	L'indemnité d'activité partielle est soumise à la CSG selon les modalités suivantes :	- <b>ou</b> si le prélèvement de la CSG et CRDS aurait pour effet de réduire le montant de l'indemnité (ou le montant cumulé de l'indemnité et du salaire) en deçà du SMIC brut. Les

	<p>réduit de CSG est de 6,2 % (art. L. 136-8 II 1° du code de la sécurité sociale) ou 3,8 % pour les personnes dont l'impôt sur le revenu du au titre des revenus de 2011 est inférieur à 61 € mais dont le revenu fiscal de référence n'ouvre pas droit à l'exonération totale</p> <p><i>Articles</i>  <i>L. 131-2 al. 3, L. 136-2 III.1° et L. 136-8 II. 1° et III du code de la sécurité sociale</i></p>	
<p><b>ASS.MALADIE</b>  <b>MATERNITE</b>  <b>DECES INVALIDITE</b></p>	<p>L'indemnité d'activité partielle n'est pas soumise à ces cotisations.</p> <p><i>L. 5428-1 al. 2 du code du travail</i></p>	<p><i>Tout salarié en arrêt de travail pour maladie ne peut bénéficier concomitamment des indemnités, journalières et de l'indemnité qui pourrait lui être versée au titre de l'activité partielle. Ainsi, un salarié en arrêt de travail pour cause de maladie, alors que son établissement est placé en suspension partielle ou totale d'activité, ne pourra bénéficier que de la seule indemnisation</i></p>

	<i>dm au titre de son arrêt maladie.</i>
<b>ASSURANCE VIEILLESSE</b>	<p>Droits ouverts au titre du revenu d'activité (1 trimestre pour 200 heures de SMIC et quatre trimestres maximum par année)</p> <p><i>L. 241-3 et D. 242-3 du code de la sécurité sociale</i></p>
<b>RETRAITE COMPLEMENTAIRE</b>	<p>Validation gratuite des périodes d'activité partielle pour les non cadres et les cadres lorsqu'elle excèdent 60 heures au cours d'une même année :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- validation par l'ARRCO pour la partie de la rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale (délibération 16 B de la Commission paritaire et article 24 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961).</li> <li>- validation par l'AGIRC pour la partie de la rémunération comprise entre 1 et 4 fois le plafond de la sécurité sociale - tranche B (article 8 ter de l'annexe I à la CCN du 14 mars 1947).</li> </ul> <p><i>Avenant du 4 décembre 2012 à la convention AGIRC/ARRCO pour l'attribution des points de retraite complémentaire pour les salariés placés en activité partielle en 2013.</i></p>

**pact sur les droits :**



ACQUISITION DROITS	IMPACTS
Acquisition des droits à congés payés	Les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée des congés payés. <i>R. 5122-11 - code du travail</i>
Calcul des primes de participation et d'intéressement	Afin de neutraliser les effets de l'activité partielle sur le calcul de la participation et de l'intéressement, seront pris en compte les salaires qui auraient normalement dû être perçus. <i>R 5122-11 - code du travail</i>
Calcul de la période d'indemnisation au titre de l'ARE	Les épisodes d'activité partielle n'impactent pas le calcul de la période d'indemnisation <i>Règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 - article 11 § 2</i>
Calcul de l'indemnité journalière au titre de l'ARE	Par voie d'exception, pour le salarié ayant été indemnisé au titre du chômage partiel, il peut être décidé de retenir pour le calcul du salaire de référence, les rémunérations perçues pendant la période ou afférentes à la période précédant immédiatement la date à laquelle la situation a cessé de pouvoir être considérée comme normale. <i>Circulaire UNEDIC n° 2011-25 du 7 juillet 2011 - fiche 3</i>
Calcul de l'indemnité de licenciement	Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu soit de dispositions légales, soit d'une convention ou d'un accord collectif de travail, soit de stipulations contractuelles, soit d'usages, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement. Toutefois, la période de suspension n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de ces dispositions <i>L. 1234-9 - code du travail</i>
Calcul de l'indemnité de préavis	En cas d'inexécution totale ou partielle du préavis résultant soit de la fermeture temporaire ou définitive de l'établissement, soit de la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale de travail, le salaire à prendre en considération est calculé sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail applicable à l'entreprise, lorsque le salarié travaillait à temps plein, ou de la durée du travail fixée dans son contrat de travail lorsqu'il travaillait à temps partiel. <i>L. 1234-6 - code du travail</i>
L'arrêt de travail pour maladie	Tout salarié en arrêt de travail pour maladie ne peut bénéficier concomitamment des indemnités journalières et de l'indemnité qui

	<p>pourrait lui être versée au titre de l'activité partielle. Ainsi, un salarié en arrêt de travail pour cause de maladie, alors que son établissement est placé en suspension partielle ou totale (fermeture complète de l'établissement) d'activité, ne pourra bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie.</p>
--	--