

L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Date de création : 01/10/2021
Date de première publication : 02/11/2020
Date de version publiée : 01/10/2021
Date de vérification : 01/10/2021

POUR QUELS SALARIÉS?


En principe, tous les salariés, sans aucune condition d'ancienneté, sont éligibles à l'activité partielle et au bénéfice de l'indemnisation vue ci-dessous. Sont donc concernés :

- ✓ Les salariés à temps plein ;
 - ✓ Les salariés à temps partiel ;
 - ✓ Les salariés intermittents ;
 - ✓ Les salariés titulaires de CDD et les intérimaires. Ces derniers en bénéficient lorsque l'entreprise d'accueil réduit ou suspend son activité, et ce dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice.
 - ✓ Les salariés en CDI Intermittents
 - ✓ Les salariés en modulation à temps plein ou temps partiel
- Les salariés au forfait annuel en jours ou en heures qu'il y ait fermeture totale de l'établissement ou en cas
- ✓ de réduction de l'horaire (avant le décret du 25 mars 2020, il fallait, pour ces salariés qu'il y ait fermeture de l'établissement).

Les cadres dirigeants peuvent désormais être mis en activité partielle mais **uniquement en cas de fermeture**

temporaire de leur établissement. En d'autres termes, il reste impossible de mobiliser le dispositif, les concernant, lorsque l'activité partielle n'est mobilisée que pour faire face à une réduction d'activité.

De même, le stagiaire en formation initiale (stage d'études par exemple) ne bénéficie pas de l'activité partielle.

 Les salariés visés par un accord ou un DUE sur l'APLD (activité partielle de longue durée) ne peuvent pas bénéficier du dispositif d'activité partielle de droit commun.

Les salariés peuvent-ils refuser la mise en activité partielle ?

Les salariés ne peuvent **pas refuser la réduction d'activité et de rémunération** (sauf s'ils sont salariés protégés) **pendant la période légale d'indemnisation**. Un tel refus constituerait une **faute**, même si leur rémunération est modifiée à la baisse.

En revanche, dès lors que la période d'activité partielle a pris fin, l'employeur est tenu de fournir du travail à son personnel et de payer les salaires convenus.

Et s'il s'agit d'un salarié protégé?

Avant l'ordonnance du 27 mars 2020, une mesure d'activité partielle ne pouvait pas être imposée aux salariés protégés. L'employeur devait donc demander individuellement par écrit à chaque salarié protégé son accord et obtenir cet accord également par écrit (pour une question de preuve). Si le salarié protégé refusait la mise en activité partielle, le contrat était tout de même suspendu ou le temps de travail était diminué, mais l'employeur devait continuer à maintenir le salaire du salarié protégé à 100%.

L'ordonnance du 27 mars 2020 est venue assouplir cette règle dans le cadre du Covid-19. L'activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.

FICHIERS SOURCES

[Tableau récapitulatif des indemnités d'activité partielle](#)