

## FICHE

### Entreprises et salariés pouvant bénéficier de l'activité partielle

#### Sources

- [Accord Syntec du 16 octobre 2013](#)
- [Code du travail : articles L5122-1 à L5122-5](#)
- [Code du travail : articles R5122-1 à R5122-26](#)
- [Code du travail : articles L.3232-1 et suivants](#)
- [Décret](#)
- [Circulaire DGEFP n°2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle \(PDF - 243.6 KB\)](#)
- [Arrêté du 26 août 2013 fixant les contingents annuels d'heures indemnisables](#)
- [Questions Réponses pour les salariés et les entreprises sur le Covid-19 publié le 28 février 2020 et mis à jour le 23 mars](#)
- [Communiqué du Ministère du travail précisant les modalités d'organisation du travail à adopter](#)
- [Communiqué du Ministère du travail du 16 mars 2020](#)
- [Notice DGEFP](#)
- <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle>
- <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

A vérifier, à rechercher :

- Accords collectifs applicables à l'entreprise (temps de travail, activité partielle, chômage partiel)
- Est-ce que l'entreprise a eu recours à l'activité partielle dans les 36 derniers mois (dans l'affirmative, l'employeur doit prendre des engagements dans sa nouvelle demande d'autorisation)
- Accord dialogue social (pour les délais de consultation des CSE).

En Ile de France, pour toute question concernant la réglementation applicable, les conditions d'attribution, les imprimés à compléter et le montant de remboursement mensuel accordé, il est possible de contacter l'unité départementale de la DIRECCTE :

- **Paris** : [idf-ut75.activite-partielle@direccte.gouv.fr](mailto:idf-ut75.activite-partielle@direccte.gouv.fr) - 01 70 96 18 85.
- **Seine-et-Marne** : [idf-ut77.activite-partielle@direccte.gouv.fr](mailto:idf-ut77.activite-partielle@direccte.gouv.fr) - 01 64 41 28 57.
- **Yvelines** : [idf-ut78.activite-partielle@direccte.gouv.fr](mailto:idf-ut78.activite-partielle@direccte.gouv.fr) - 01 61 37 10 87 ou 01 61 37 10 90.
- **Essonne** : [idf-ut91.activite-partielle@direccte.gouv.fr](mailto:idf-ut91.activite-partielle@direccte.gouv.fr) - 01 78 05 41 00.
- **Hauts-de-Seine** : [idf-ut92.activite-partielle@direccte.gouv.fr](mailto:idf-ut92.activite-partielle@direccte.gouv.fr) - 01 47 86 41 80.
- **Seine-Saint-Denis** : [idf-ut93.activite-partielle@direccte.gouv.fr](mailto:idf-ut93.activite-partielle@direccte.gouv.fr) - 01 41 60 53 95
- **Val-de-Marne** : [idf-ut94.activite-partielle@direccte.gouv.fr](mailto:idf-ut94.activite-partielle@direccte.gouv.fr) - 01 49 56 29 17.
- **Val-d'Oise** : [idf-ut95.activite-partielle@direccte.gouv.fr](mailto:idf-ut95.activite-partielle@direccte.gouv.fr) - 01 34 35 49 43

En région, il est possible de prendre contact auprès de la DIRECCTE dont relève l'établissement concerné par l'activité partielle.

#### Quelles sont les entreprises pouvant recourir à l'activité partielle ?

Toutes les entreprises et tous les établissements soumis au code du travail (notamment à la législation sur la durée du temps travail) sont admis à solliciter le bénéfice de l'activité partielle pour leurs salariés.

Peuvent demander à recourir à l'activité partielle :

- Les sociétés de droit privé
- Les établissements publics industriels et commerciaux
- Les associations

### Quels sont les salariés bénéficiaires de l'activité partielle ?

Aucun texte parmi les dispositions des articles L. 5122-1 et suivants R. 5122-1 et suivants régissant l'activité partielle, ne limite le recours à ce dispositif à certaines catégories de salarié ou contrats de travail de droit français.

Tous les salariés<sup>1</sup> relevant de l'unité de travail concerné par la fermeture ou la réduction d'horaires sont éligibles à l'activité partielle :

- CDI,
- CDD (y compris conclus pour surcroît temporaire d'activité),
- contrat de professionnalisation et apprentis (avec des spécificités),
- salariés à temps plein comme à temps partiel (avec des spécificités).

Attention toutefois, ne peuvent prétendre à l'activité partielle :

- les salariés possédant un contrat de travail de droit français travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers
- les VRP multiscartes (pas d'application des règles relatives à la durée du travail)
- les stagiaires (ne sont pas salariés)
- les dirigeants et mandataires sociaux (le plus souvent ne sont pas salariés et lorsqu'ils le sont on ne leur applique pas les règles relatives à la durée du travail).
- les cadres dirigeants (communiqué MINEFI)
- les employés de maison (pas d'application des règles relatives à la durée du travail). Des modifications sont annoncées.

**NB :** l'activité partielle n'est pas applicable lorsque la réduction ou la suspension d'activité est provoquée par une grève au sein de l'établissement dans lequel les salariés sont employés. Toutefois, dans le cas d'une fermeture de l'entreprise ou d'un service décidé suite à une grève, l'activité partielle peut être accordée sur décision du ministre si la fermeture se prolonge plus de trois jours (C. trav. art. R. 5122-8).

### Quelles sont les spécificités par type de contrat ?

#### ➤ Salariés à temps partiel

Ils sont éligibles au dispositif.

L'indemnité d'activité partielle est calculée en faisant la différence entre la durée du travail stipulée au contrat et le nombre d'heures effectivement travaillées sur la période considérée (art. R. 5122-9 al. 1<sup>er</sup>).

#### ➤ Salariés en forfait jours

L'accord de branche ne permet la mise en activité partielle des salariés qu'en cas de fermeture totale de l'entreprise. Cela correspond aux dispositions réglementaires actuellement applicables antérieurement à l'épidémie auxquelles l'accord de branche renvoie.

Cependant, dès lors que le décret a assoupli cette règle, il est possible de considérer que la restriction imposée par la branche n'a plus vocation à s'appliquer. En effet l'accord de branche s'inscrit dans le cadre légal et réglementaire. Or celui-ci a évolué en supprimant toute restriction.

---

<sup>1</sup> Possédant un contrat de travail de droit français.

➤ **CDD**

Les salariés embauchés en CDD, y compris CDD d'usage, sont éligibles au dispositif d'activité partielle.

L'indemnité d'activité partielle est versée dans la limite de la durée du contrat.

➤ **Contrat de travail temporaire (Intérim)**

Le recours à l'activité partielle est possible pour les intérimaires dès lors que l'établissement dans lequel est détaché l'intérimaire a placé ses propres salariés en activité partielle.

**Ce n'est pas l'entreprise utilisatrice mais l'entreprise de travail temporaire (ETT) qui adresse la demande d'allocation d'activité partielle à l'administration.**

L'ETT joint une copie du récapitulatif de la demande d'indemnisation des salariés de l'entreprise cliente pour la période concernée par la demande de remboursement (circulaire du 12 juillet 2013, p. 28).

➤ **CDI intermittent**

Aucun texte ne les exclut du dispositif. Les CDI intermittents sont susceptibles d'être couverts par le dispositif au même titre que les salariés permanents.

**Concernant le reversement de l'allocation par l'Etat**, une note de service du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (NDE) n° 88/35 du 17 juin 1988 (réputée abrogée et applicable aux dispositions relatives au travail intermittent avant la loi du 20 décembre 1993, position très susceptible d'évolution) précisait qu'il faut distinguer deux cas :

- Pour les contrats d'intermittents qui définissent les périodes d'emploi du salarié et la répartition du temps de travail à l'intérieur de ces périodes : l'attribution de l'allocation spécifique ne soulève pas de difficulté particulière, la réduction ou la suspension d'activité ne pouvant évidemment pas intervenir en dehors des périodes d'emploi définies par le contrat de travail.
- Pour les contrats qui, à défaut de fournir ces précisions, renvoient aux dispositions d'une convention (ou d'un accord collectif étendu) qui déterminent les adaptations nécessaires : l'allocation spécifique de chômage partiel ne doit être versée qu'au regard de ses stipulations.

➤ **Consultants en intercontrat**

L'accord de branche du 16 octobre 2013 (étendu) prévoit des stipulations spécifiques aux consultants en inter-contrat dans son article 2.4 « *Dispositions générales applicables à l'activité partielle* ».

NB : d'après nos retours, certaines DIRECCTE s'appuieraient sur ces stipulations pour refuser la mise en activité partielle des consultants.

**Dispositions générales applicables à l'activité partielle**

**Article 2.4**

*Il est entendu entre les différents acteurs sociaux qui composent la branche que l'activité partielle ne peut être mise en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. A ce titre, il n'est pas possible d'inclure dans la demande d'indemnisation de l'activité partielle les salariés dits en attente de mission, inter-contrat ou inter-chantier, sauf fermeture totale de l'entreprise. Ainsi, lorsqu'un(e) salarié(e), dans les 12 mois qui précèdent la demande d'activité partielle a été en attente de mission, inter-contrat ou inter-chantier plus de 30 jours ouvrés ininterrompus, sa situation ne relève pas d'une difficulté économique temporaire de son entreprise mais nécessite un repositionnement mobilisant les dispositifs de formation. Les salariés qui sont en situation de suspension de contrat de travail ne peuvent pas être positionnés en activité partielle. Tous les salariés, en dehors des cas particuliers au sens des dispositions légales et réglementaires, ont vocation à bénéficier du régime de compensation de l'activité partielle. Les salariés en CDD ont le droit aux allocations d'activité partielle dans les mêmes conditions que les CDI.*

A première vue, cet article paraît interdire l'activité partielle aux salariés dits en attente de mission, inter-contrat ou inter-chantier, sauf fermeture totale de l'entreprise.

Toutefois, plusieurs remarques peuvent être faites.

La première est que cet article fournit une définition de la notion d'inter-contrat qui ne pourraient être mis en activité partielle. L'interdiction, si on l'admet, ne s'appliquerait donc qu'aux salariés qui dans les 12 mois qui précèdent la demande d'activité partielle ont été en attente de mission, inter-contrat ou inter-chantier plus de 30 jours ouvrés ininterrompus. Seuls ses salariés seraient concernés par l'interdiction.

La deuxième est que l'interdiction ne joue pas en cas de fermeture totale de l'entreprise.

La troisième est que l'article fixe cette interdiction par référence aux dispositions légales et réglementaires applicables à l'activité partielle. Il interdit la mise en activité partielle de certains consultants en situation d'intercontrat au motif que cette situation ne relève pas d'une difficulté économique temporaire de l'entreprise mais nécessite un repositionnement mobilisant les dispositifs de formation. La limitation du recours à l'activité partielle prévue par l'accord de branche a pour objet d'éviter tout abus qui conduirait à utiliser l'activité partielle pour répondre à une difficulté structurelle de l'entreprise et non à une difficulté conjoncturelle.

Or, telle n'est absolument pas la situation actuelle qui est totalement exceptionnelle et dans laquelle il est très difficile de former un consultant pour pouvoir le positionner ensuite sur une nouvelle mission comme l'accord le préconise. Dès lors et sous réserve de l'appréciation de la Direccte et de celle des tribunaux, il pourrait être considéré que les stipulations précitées n'ont pas vocation à s'appliquer. Il convient toutefois de faire très attention en évitant les effets d'aubaine. La situation actuelle ne doit pas avoir pour effet la mise en activité partielle de tous les salariés en intercontrat qui ne travaillaient pas depuis quelque temps. L'administration a annoncé que des contrôles pourraient être faits à posteriori. En outre, elle semble être assez réticente à admettre la mise en activité partielle des cadres et des consultants.

La quatrième est que cet article ne traite pas de la situation des consultants qui sont sur une mission qui est arrêtée par le client en raison de l'épidémie de coronavirus. Cette situation n'entre clairement pas dans les prévisions conventionnelles. Elle ne peut être assimilée à une situation d'inter-contrat ou d'attente de mission ou d'inter-chantier.

#### ➤ **Commerciaux et fonctions support**

Il n'y a pas d'incompatibilité pour les fonctions commerciales et les fonctions supports dès lors que les conditions du recours à l'activité partielle sont remplies (incidence des circonstances exceptionnelles sur l'activité).

#### ➤ **Cadres dirigeants**

Le FAQ du Ministère des Finances du 19 mars 2020 indique que les cadres dirigeants « *ne sont pas éligibles à l'AP car non soumis à la législation sur le temps de travail.* »

#### ➤ **Gérant de société et mandataires sociaux**

Lorsqu'il ne dispose pas d'un contrat de travail et n'exerce pas une activité salariée, un mandataire social ou gérant d'entreprise ne peut être indemnisé au titre de l'activité partielle.

Lorsqu'il dispose d'un contrat de travail le gérant ne peut pas bénéficier de l'activité partielle s'il est cadre dirigeant (cf. ci-dessus).

Éventuellement, le gérant salarié non-cadre dirigeant pourrait bénéficier de l'activité partielle.

➤ **Travailleurs indépendants (non-salariés)**

Pour l'instant ils ne peuvent pas bénéficier de l'activité partielle.

➤ **Travailleurs détachés, expatriés et impatriés**

Les dispositions relatives à l'activité partielle s'appliquent aux salariés soumis à un contrat de travail de droit français.

L'administration (circ. 12 juil. 2013 et FAQ du Ministère des Finances du 19 mars 2020) semble interpréter ces règles de telle sorte qu'elles **excluent du dispositif d'activité partielle tous les salariés dont la relation de travail présente une situation d'extranéité, à savoir :**

- Les salariés expatriés à l'étranger ;
- Les salariés **possédant un contrat de travail de droit français travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers** ;
- Les salariés détachés d'une entreprise étrangère qui travailleraient en France ;

➤ **Saisonniers**

Les travailleurs saisonniers peuvent bénéficier du dispositif d'activité partielle.

Toutefois, les périodes chômées pendant la morte-saison revêtent un caractère structurel et ne semblent pas pouvoir être indemnisées au titre de l'activité partielle. Ainsi pour ces salariés, seule la période qui aurait dû être travaillée peut être couverte par l'indemnité d'activité partielle.

➤ **VRP**

La circulaire du 12 juillet 2013 indique expressément que les VRP multicartes sont exclus du dispositif de chômage partiel.

La note publiée par le ministère des finances le 19 mars 2020 (susceptible d'évolutions prochaines) indique plus largement que « les VRP ne sont pas éligibles » au dispositif d'activité partielle, ce qui exclurait également les VRP à titre exclusif.

Bien qu'aucun texte réglementaire ou législatif n'exclue expressément les VRP du bénéfice de l'activité partielle, ces positions administratives amènent à considérer que les demandes d'allocation d'activité partielle relatives à des VRP mono-cartes ou multicartes seront refusées par l'administration.

➤ **Salariés de particuliers employeurs, concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation**

Ces salariés relèvent de la septième partie des dispositions particulières à certaines catégories de salarié (septième partie du code du travail).

Ils ne semblent pas être éligibles au dispositif d'activité partielle, pour deux raisons :

- D'une part le champ d'application du dispositif d'activité partielle est celui de l'établissement, notion qui ne semble pas avoir lieu d'être pour le cas des salariés de particuliers employeurs ;
- D'autre part les articles L. 7211-3 et L. 7221-3 énumèrent limitativement les dispositions du code du travail applicables à ces salariés, et, à ce titre, ne visent pas les dispositions applicables à l'activité partielle.

Des modifications ont été annoncées.