

# Activité partielle : plusieurs règles intègrent le code du Travail !



© 2022 Les Echos Publishing

Dès le début de la crise sanitaire liée au Covid-19, les pouvoirs publics ont adapté le dispositif d'activité partielle afin d'aider les entreprises à préserver leur trésorerie et d'assurer une meilleure indemnisation aux salariés. Ainsi, par exemple, il a été temporairement décidé d'inclure, dans le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, les heures supplémentaires structurelles et d'équivalence des salariés. Et ces mesures, qui devaient prendre fin le 31 décembre dernier, ont été pérennisées par la loi de finances pour 2022 et intégrées dans le Code du travail.

**Rappel** : pour chaque heure non travaillée, les employeurs doivent verser à leurs salariés en activité partielle une indemnité au moins égale, en principe, à 60 % de leur rémunération horaire brute. De leur côté, les employeurs se voient régler par l'État, une allocation correspondant, en principe, à 36 % de la rémunération horaire brute de leurs salariés.

## Cadres dirigeants et salariés en forfait-jours

Les cadres dirigeants dont l'établissement ou une partie

d'établissement a temporairement fermé ses portes ainsi que les salariés en forfait-jours sont éligibles à l'activité partielle. Et pour déterminer le nombre d'heures non travaillées pour lesquelles ils sont indemnisés, il convient de retenir, dans la limite de la durée légale de travail (35 h par semaine) :

- 3h30 pour une demi-journée non travaillée ;
- 7 h pour une journée non travaillée ;
- et 35 h pour une semaine non travaillée.

**Précision** : doivent être déduits du résultat obtenu les jours de congés payés, les jours de repos et les jours fériés habituellement non travaillés dont les cadres dirigeants et les salariés en forfait-jours ont bénéficié pendant la période de chômage partiel. Ces jours sont convertis en heures selon les règles détaillées ci-dessus.

## **Heures supplémentaires et heures d'équivalence**

En principe, les heures non travaillées par les salariés, donnant lieu au versement de l'indemnité d'activité partielle par l'employeur, sont prises en compte dans la limite de la durée légale de travail (151,67 heures par mois). Toutefois, certains salariés ont une durée de travail supérieure à la durée légale en vertu d'un accord, d'une convention collective ou d'une convention individuelle de forfait en heures. Dans ce cas, les heures dépassant la durée légale de travail (dites « heures supplémentaires structurelles ») sont éligibles à l'activité partielle.

En outre, certains salariés sont soumis, au titre de leur durée de travail, à un régime d'équivalence (dans le transport de marchandises, le commerce de détail de fruits et de légumes...). Dès lors, leur durée de travail est supérieure à la

durée légale de travail. Ces heures d'équivalence sont également prises en compte au titre de l'activité partielle.

## **Contrats d'apprentissage et de professionnalisation**

Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation peuvent également être placés en activité partielle. Lorsque leur rémunération est inférieure au Smic, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont égales au pourcentage du Smic qui leur est applicable.

En revanche, si la rémunération allouée à l'alternant est égale ou supérieure au Smic, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont calculées selon les mêmes modalités que pour les autres salariés : l'indemnité versée au salarié correspond à 60 % de sa rémunération horaire brute, avec un montant minimal de 8,37 € net, et l'allocation due à l'employeur à 36 % de cette rémunération, avec un montant plancher de 7,53 €.

**En complément** : jusqu'à fin 2022, lorsque l'employeur paie une indemnité d'activité partielle complémentaire à ses salariés, seule la part de l'indemnité globale (indemnité légale et indemnité complémentaire) qui dépasse 3,15 Smic horaire est soumise aux cotisations et contributions sociales. La part de l'indemnité globale qui ne dépasse pas 3,15 Smic horaire est, elle, soumise uniquement à la CSG et à la CRDS.

[Art. 207, loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021, JO du 31](#)

[Art. 15, loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021, JO du 24](#)

[Décret n° 2021-1918 du 30 décembre 2021, JO du 31](#)

© 2021 Les Echos Publishing