

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

BJ 45
MAI 2020

ACTIVITE PARTIELLE

- L'activité partielle est un dispositif permettant de réduire ou suspendre temporairement l'activité des salariés. Durant cette période, l'employeur verse une indemnisation au salarié. L'État, quant à lui, garantit à l'employeur une prise en charge partielle de cette indemnisation – Voir [FT31](#) et [FT32](#) relatives à la procédure, l'indemnisation et les garanties de l'activité partielle.

MISE EN ŒUVRE

- La réduction ou la cessation d'activité doit être **temporaire et collective**. Elle doit viser tout un établissement ou une partie de celui-ci (unité de production, service, atelier, équipe chargée d'un projet). Elle ne peut pas concerner un seul salarié ([Cass. Soc. 19 juil. 1995](#)), sauf si l'établissement ne compte qu'un collaborateur. Toutefois, la réduction collective de l'horaire de travail peut être appliquée individuellement et alternativement afin de mettre en place un système de roulement par unité de production, atelier, service... (art. 1 Acc. Chimie 3.12.2013). **Remarque** : Sur la possibilité de recourir à l'**activité partielle de manière individuelle** dans le cadre de la **crise sanitaire liée au Covid-19**, voir [FT31](#).
- La **réduction collective du temps de travail** peut couvrir différentes situations : diminution de la durée journalière de travail, suppression d'une demi-journée ou d'une journée de travail par semaine... ([Circ. DGEFP 12 juil. 2013](#)).
- Les **jours fériés chômés** ne peuvent pas être indemnisés au titre de l'activité partielle. L'employeur doit donc rémunérer les salariés normalement. En revanche, **les jours fériés travaillés** peuvent être indemnisés ([Circ. DGEFP 12 juil. 2013](#) & [Q/R Min. Trav. 10 mai 2020](#)).
- L'employeur qui réduit ou arrête l'activité des salariés malgré le refus d'autorisation de l'administration doit compenser la perte de salaire subie ([Cass. Soc. 25 mars 2010](#)).
- L'employeur se rend coupable du délit d'escroquerie lorsqu'il demande des allocations publiques sans être en mesure de produire des plannings prévisionnels de travail détaillés par salarié, des décomptes des heures de travail effectuées et que les états nominatifs ne distinguent pas les périodes travaillées et celles de l'activité partielle ([Cass. Crim. 27 juin 2018](#) et [art. 313-1 Code Pénal](#)). **Remarque** : En cas de fraude à l'activité partielle, l'employeur s'expose à des sanctions pénales et administratives (reversement des aides perçues...), notamment au titre du travail illégal, voir [art. L8272-1 C.T.](#) et [art. L441-6 Code Pénal](#).

SITUATION DES SALAIRES

- Dès lors que le contrat n'est pas suspendu pour un autre motif que l'activité partielle (congés payés, RTT, maladie...), tous les salariés de l'entreprise, quel que soit leur ancienneté ou leur contrat de travail (CDD, CDI, apprentis) sont éligibles à l'activité partielle. **Remarque** : Pour les salariés en **forfait annuel** en heures ou en jours et les cadres dirigeants, voir [FT 31](#). Pour les salariés en **télétravail**, l'employeur ne peut pas bénéficier de l'indemnisation au titre de l'activité partielle. Toutefois, en cas de réduction d'horaire, l'employeur peut placer les salariés en activité partielle pour le temps qui correspond à cette réduction et placer les salariés en **télétravail** pour le temps travaillé ([Q/R Ministère Trav. 10 mai 2020](#)).
- La mise en activité partielle entraîne la suspension du contrat de travail mais n'en constitue pas une modification ([Cass. Soc. 18 juin 1996](#)). Ainsi, dès lors que celle-ci a été autorisée par l'administration, le refus du salarié de se soumettre aux nouveaux horaires peut constituer une faute grave ([Cass. Soc. 2 fév. 1999](#)). Il en va autrement s'il s'agit d'un salarié protégé dans la mesure où aucun changement des conditions de travail ne peut lui être imposé ([Cass. Soc. 19 janv. 2011](#)). **Remarque** : Toutefois, dans le cadre de la **crise sanitaire 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 dans la même mesure tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé ([Art. 6 Ord. n°2020-346 du 27 mars 2020](#)).
- En l'absence de clause d'exclusivité, le salarié peut **cumuler un ou plusieurs emplois** pendant l'activité partielle, sous réserve du respect des principes de loyauté et de non-concurrence, et des durées maximales de travail ([Circ. DGEFP 12 juil. 2013](#)). Dans ce cas, le salarié cumule l'indemnité d'activité partielle et la rémunération afférente au nouvel emploi.
- Les indemnités d'activité partielle se substituent aux salaires et sont prises en compte pour le calcul des primes assises sur les rémunérations perçues ([Cass. Soc. 4 juil. 2007](#)).
- L'activité partielle est interrompue à la date de la notification du licenciement, du départ à la retraite ou encore à la date de l'homologation de la rupture conventionnelle par la Direccte ([Circ. DGEFP 12 juil. 2013](#)). Pour le calcul de l'**indemnité conventionnelle de licenciement**, en cas de mise en activité partielle pendant la période de référence, il convient de se référer au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé à temps plein ([Cass. Soc. 9 mars 1999](#)). Sur l'indemnité compensatrice de préavis, voir [art. L1234-6 C.T.](#)