

Textes de loi et références

Code du travail : articles L5122-1 à L5122-5
Activité partielle

Code du travail : articles R5122-1 à R5122-26
Aide aux salariés placés en activité partielle

Code du travail : article L5124-1
Sanctions et amendes

Arrêté du 31 mars 2020 modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020
contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020

Arrêté du 26 août 2013 fixant les contingents annuels d'heures indemnisables

Circulaire DGEFP n°2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle (PDF - 1.4 MB)
Sanctions contre les fraudes au chômage partiel
Sanctions contre les fraudes au chômage partiel

Décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable



Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Escalier A
2^e étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques

Rémunération du Salarié en chômage partiel

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**



Vérfifié le 8 février 2022

En cas d'activité partielle, les salariés ayant une perte de salaire, en raison de la réduction de leur temps de travail, sont indemnisés par l'employeur. En contrepartie, celui-ci perçoit une allocation d'activité partielle cofinancée par l'État et l'Unédic.

À qui s'applique le chômage partiel ?

En cas de réduction ou de suspension d'activité de l'entreprise, certains salariés peuvent bénéficier du chômage partiel.

Salariés concernés

Cas général

Un salarié ayant un contrat de travail de droit français (CDI, CDD notamment) bénéficie du chômage partiel qu'il soit :

- À temps plein ou à temps partiel
- En convention de forfait en heures ou en jours sur l'année
- Voyageur, représentant et placier (VRP)
- Salarié employé en France par une entreprise étrangère sans établissement en France
- Rémunéré au cachet
- Salarié intérimaire en contrat de mission suite à la suspension, l'annulation ou la rupture d'un contrat de mise à disposition signé
- En CDI dans le cadre du portage salarial
- Cadre dirigeant en cas de fermeture totale de l'entreprise ou d'une partie de celle-ci (fermeture d'un atelier ou d'un service de l'entreprise par exemple)
- Travailleur à domicile payé à la tâche
- Journaliste rémunéré à la pige

Salariés exclus

Les salariés suivants ne bénéficient pas du chômage partiel :

- Salariés dont la réduction ou la suspension de l'activité est provoquée par un différend collectif de travail (grève par exemple)
- Salariés titulaires d'un contrat de travail de droit français qui travaillent à l'étranger
- Salariés expatriés titulaires d'un contrat de droit local

Personnes vulnérables, garde d'enfants ou personnes en situation de handicap

Les personnes suivantes bénéficient du chômage partiel jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2022 :

- Personnes vulnérables
- Parents contraints de garder leur enfant depuis le 2 septembre 2020
- Parents contraints de garder une personne en situation de handicap depuis le 2 septembre 2020

À savoir : depuis le 1er septembre 2020, les personnes cohabitants avec une personne vulnérable ne bénéficient plus du chômage partiel.

Salariés exclus

Les salariés suivants ne bénéficient pas du chômage partiel :

- Salariés dont la réduction ou la suspension de l'activité est provoquée par un différend collectif de travail (grève par exemple)
- Salariés titulaires d'un contrat de travail de droit français qui travaillent à l'étranger
- Salariés expatriés titulaires d'un contrat de droit local

Quelles sont les heures indemnisées ?

Cas général

Les heures indemnisées sont celles chômées dans la limite de la durée légale du travail ou si elle est inférieure, à la durée collective de travail ou contractuelle.

Contrat de travail conclu à partir du 24 avril 2020

Les heures indemnisées sont celles chômées dans la limite de la durée légale du travail ou si elle est inférieure, à la durée collective de travail ou contractuelle.

À savoir : la convention de forfait est prévue dans le contrat de travail ou dans un avenant: titleContent à celui-ci.

Quelle est la rémunération versée au salarié ?

Cas général

L'employeur doit verser au salarié une indemnité correspondant à 60 % de son salaire brut par heure chômée: Heure non travaillée sur décision de l'employeur, soit environ à 72 % du salaire net horaire.

Cette indemnité ne peut pas être inférieure à 8,37 € net, ni être supérieure à un plafond de 28,54 € par heure chômée.

L'indemnité est versée par l'employeur à la date habituelle de versement du salaire.

L'employeur doit faire figurer sur le bulletin de paie du salarié (ou dans un document annexé) le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées.

Une convention ou un accord collectif et une décision unilatérale de l'employeur peuvent prévoir une indemnisation complémentaire.

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, l'Agence de services et de paiement (ASP) verse directement la somme au salarié sur décision du préfet.

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, l'agence de services et de paiement (ASP) verse directement la somme au salarié sur décision du préfet.

À noter : les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au Smic reçoivent également une indemnité horaire d'activité partielle. Son montant est égal au pourcentage du Smic ou des dispositions conventionnelles qui leur sont applicables.

Secteurs protégés

Les entreprises des 66 secteurs relevant des activités suivantes sont concernées :

- Tourisme
- Hôtellerie
- Restauration
- Sport
- Culture
- Transport de personnes
- Événementiel

Les établissements de ces secteurs sont ceux qui subissent une perte de chiffre d'affaires d'au moins 65 % depuis le 1er décembre 2021.

L'employeur doit verser au salarié une indemnité correspondant à 70 % de son salaire brut par heure chômée: Heure non travaillée sur décision de l'employeur. Elle correspond à environ à 84 % du salaire net horaire.

Cette indemnité ne peut pas être inférieure à 8,37 € net, ni être supérieure à un plafond de 33,30 € par heure chômée.

L'indemnité est versée par l'employeur à la date habituelle de versement du salaire.

L'employeur doit faire figurer sur le bulletin de paie du salarié (ou dans un document annexé) le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées.

Une convention ou un accord collectif et une décision unilatérale de l'employeur peuvent prévoir une indemnisation complémentaire.

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, l'agence de services et de paiement (ASP) verse directement la somme au salarié sur décision du préfet.

À noter : les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au Smic reçoivent également une indemnité horaire d'activité partielle. Son montant est égal au pourcentage du Smic ou des dispositions conventionnelles qui leur sont applicables.

Secteurs connexes avec baisse du chiffre d'affaires

Les secteurs connexes sont ceux dont l'activité est liée aux secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'événementiel.

Les établissements de ces secteurs sont ceux qui subissent une perte de chiffre d'affaires d'au moins 65 % depuis le 1er décembre 2021.

L'employeur doit verser au salarié une indemnité correspondant à 70 % de son salaire brut par heure chômée: Heure non travaillée sur décision de l'employeur, soit environ à 84 % du salaire net horaire.

Cette indemnité ne peut pas être inférieure à 8,37 € net, ni supérieure à un plafond de 33,30 € par heure chômée.

L'indemnité est versée par l'employeur à la date habituelle de versement du salaire.

L'employeur doit faire figurer sur le bulletin de paie du salarié (ou dans un document annexé) le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées.

Une convention ou un accord collectif ainsi qu'une décision unilatérale de l'employeur peuvent prévoir une indemnisation complémentaire.

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, l'agence de services et de paiement (ASP) verse directement la somme au salarié sur décision du préfet.

À noter : les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au Smic reçoivent également une indemnité horaire d'activité partielle. Son montant est égal au pourcentage du Smic ou des dispositions conventionnelles qui leur sont applicables.

Entreprises fermées pour mesures sanitaires

Les entreprises concernées sont celles :

- Impliquant l'accueil du public et fermées administrativement
- Situées dans un territoire faisant l'objet de restrictions sanitaires (couvre-feu par exemple) et subissant une

baisse de leur d'affaires d'au moins 60 %

L'employeur doit verser au salarié une indemnité correspondant à 70 % de son salaire brut par heure chômée: Heure non travaillée sur décision de l'employeur, soit environ à 84 % du salaire net horaire.

Cette indemnité ne peut pas être inférieure à 8,37 € net, ni supérieure à un plafond de 33,30 € par heure chômée.

L'indemnité est versée par l'employeur à la date habituelle de versement du salaire.

L'employeur doit faire figurer sur le bulletin de paie du salarié (ou dans un document annexé) le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées.

Une convention ou un accord collectif ainsi qu'une décision unilatérale de l'employeur peuvent prévoir une indemnisation complémentaire.

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, l'agence de services et de paiement (ASP) verse directement la somme au salarié sur décision du préfet.

À noter : les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au Smic reçoivent également une indemnité horaire d'activité partielle. Son montant est égal au pourcentage du Smic ou des dispositions conventionnelles qui leur sont applicables.

Personnes vulnérables

L'employeur doit verser au salarié une indemnité correspondant à 70 % de son salaire brut par heure chômée: Heure non travaillée sur décision de l'employeur, soit environ à 84 % du salaire net horaire.

Cette indemnité ne peut pas être inférieure à 8,37 € net, ni être supérieure à un plafond de 33,30 € par heure chômée.

L'indemnité est versée par l'employeur à la date habituelle de versement du salaire.

L'employeur doit faire figurer sur le bulletin de paie du salarié (ou dans un document annexé) le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées.

Une convention ou un accord collectif et une décision unilatérale de l'employeur peuvent prévoir une indemnisation complémentaire.

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, l'agence de services et de paiement (ASP) verse directement la somme au salarié sur décision du préfet.

À noter : les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au Smic reçoivent également une indemnité horaire d'activité partielle. Son montant est égal au pourcentage du Smic ou des dispositions conventionnelles qui leur sont applicables.