

Toutes les branches

Salaire

Recourir à l'activité partielle

Le dispositif de l'activité partielle permet à l'employeur, s'il est touché par une baisse d'activité, d'éviter d'avoir à licencier tout ou partie du personnel. Lorsque l'entreprise est contrainte de réduire voire suspendre temporairement son activité, l'employeur peut décider de placer les salariés (ou certains d'entre eux) en activité partielle.

Depuis que la présence du Coronavirus a été confirmée sur le territoire français, de nombreuses mesures gouvernementales ont été mises en œuvre. A la suite de ces mesures, vous êtes ou allez être confrontés à une baisse d'activité. Pouvez-vous recourir au dispositif d'activité partielle communément encore appelé chômage partiel ou chômage technique ? Si oui, comment le mettre en place au sein de votre entreprise ?

Pour répondre à vos questions, votre syndicat vous propose cette fiche technique relative à l'activité partielle.

A noter : Un décret du 25 mars 2020 puis une ordonnance du 27 mars 2020 ont modifié les dispositions relatives à l'activité partielle. Ces textes assouplissent et aménagent les règles de l'activité partielle pour faire face au contexte actuel. Cette nouvelle version de la fiche prend en compte ce décret et cette ordonnance. Ces nouvelles mesures sont applicables pour les mises en activité partielle depuis le 1^{er} mars 2020.

Nous sommes encore en attente d'un décret d'application de l'ordonnance du 27 mars 2020. Ce décret devrait apporter des précisions notamment sur l'indemnisation des cadres dirigeants et des salariés avec un décompte en jours. Cette fiche sera mise à jour dès la parution de ce décret.

N'hésitez pas à consulter également le Q/R du gouvernement sur le sujet en cliquant sur le lien suivant : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

1. Conditions d'application

L'activité partielle est un outil qui permet de **faire face à une baisse d'activité passagère grâce à une diminution du temps de travail ou une fermeture temporaire subventionnée par les pouvoirs publics.**

Une entreprise peut y recourir dans les cas suivants :

- ✓ **Conjoncture économique** défavorable ;
- ✓ **Difficultés d'approvisionnement en matières premières** ou en **énergie** ;
- ✓ **Sinistre** ou **intempéries de caractère exceptionnel** ;
- ✓ **Transformation, restructuration** ou **modernisation** de l'entreprise ;
- ✓ **Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.**

Remarque : la réalisation de travaux d'entretien ou d'embellissement n'entre pas dans le cadre de cette énumération, tout comme l'arrêt temporaire d'activité dû à une faute ou à une négligence de l'employeur.

En outre, s'agissant des cas de sinistre, il faut distinguer d'une part les sinistres entraînant une réduction ou une suspension d'activité qui entrent bien dans ce cadre, et d'autre part les catastrophes naturelles qui donnent lieu à l'application d'un régime particulier.

La situation doit être, par nature, **temporaire**. Une entreprise qui aurait recours de manière répétée, voire quasi permanente, à des modifications d'horaires serait exclue des mesures d'indemnisation.

Enfin, il doit s'agir d'une **interruption collective d'activité**, c'est-à-dire concernant un groupe bien identifié de salariés affectés à une même tâche (établissement, service).

Cependant une entreprise **ne peut pas recourir à l'activité partielle** :

- lorsque la réduction ou la suspension d'activité est **provoquée par un différend collectif de travail**.

Remarque : dans le cas d'une fermeture, de l'entreprise ou d'un service, décidée par l'employeur suite à une grève, le versement des allocations et des indemnités peut être autorisé par décision du ministre chargé de l'emploi, si la fermeture se prolonge plus de trois jours ;

- en cas de **réduction de l'horaire** habituellement pratiqué pour les **salariés travaillant sous forfait annuel en heures ou en jours**.

Remarque : ces salariés sont exclus en cas de réduction du temps de travail mais pas de fermeture temporaire de l'entreprise.

A noter : Dans le cadre du Covid 19, plusieurs situations pouvant justifier l'activité partielle sont envisageables :

- ✓ Fermeture administrative de l'établissement ;
- ✓ Si plusieurs salariés se trouvent en quarantaine ou bien se retrouvent contraints de rester chez eux pour garder leur(s) enfant(s) à la suite de la fermeture des établissements scolaires, l'absence de nombreux salariés alors indispensables à l'activité de l'entreprise peut rendre impossible la continuité de l'activité. Ainsi, les autres salariés de l'entreprise peuvent (si les conditions sont remplies) être placés en activité partielle.
- ✓ Baisse d'activité liée à l'épidémie : l'annulation de commandes, de réservations, d'activités ...

Pour vous aider dans le raisonnement et l'argumentaire pour la demande de l'activité partielle, n'hésitez pas à vous référer à la fiche sur le site internet intitulée : *Dans quels cas et sur quel argumentaire mon association peut-elle demander la mise en place de l'activité partielle ?*

2. Quels salariés peuvent être mis en activité partielle ?

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 ne sont en principe, pas éligibles à l'activité partielle. Toutefois, un décret d'application de l'ordonnance du 27 mars 2020 devrait venir assouplir cette règle.

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

Quid des salariés protégés (exemple : membres du CSE) ?

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. **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.**

3. Quel est l'impact sur le contrat de travail du salarié ?

Les salariés placés en activité partielle voient leur contrat de travail suspendu.

Cette suspension peut être totale (le salarié ne travaille pas du tout sur une période déterminée) ou bien partielle (la durée contractuelle de travail du salarié est diminuée sur une période déterminée). Mais le contrat n'est pas rompu.

De ce fait, au cours des heures non travaillées ou des jours/semaines non travaillés, le salarié n'a pas à être sur son lieu de travail et ne doit pas travailler.

Le contrat de travail étant suspendu, vos salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par votre entreprise (point 4 ci-dessous).

Les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des droits à congés payés.

4. Quelle procédure suivre ?

4.1. Consultation du CSE

Lorsqu'une mise en activité partielle est envisagée, dès lors qu'il existe dans l'entreprise, le **Comité Social et Economique (CSE)** doit être **informé et consulté** (il doit bénéficier des mêmes informations que celles que l'employeur va transmettre à l'administration pour la prise en charge de l'activité partielle). **Jusqu'alors, seul le CSE dans les entreprises de 50 ETP et plus devaient en principe être consultés.** Toutefois, le décret du 25 mars 2020 mentionne que la demande d'autorisation auprès de la Direccte doit être accompagnée de l'avis préalablement rendu par le CSE si l'entreprise en est dotée. Il n'y a aucune mention sur l'effectif de l'entreprise. Par prudence, et pour éviter un refus de prise en charge fondée sur cette absence de consultation, nous vous conseillons, même dans les entreprises de moins de 50 ETP de consulter le CSE dès lors qu'il existe.

Toujours pour faire face au contexte actuel, le décret du 25 mars 2020 prévoit **un délai de deux mois à compter de la demande d'autorisation préalable pour consulter et envoyer l'avis du CSE.** Ainsi, compte tenu de la rapidité des mesures prises par le gouvernement, si l'employeur ne peut respecter la procédure légale en consultant le CSE préalablement à la demande d'activité partielle, il le consultera après la demande et se chargera d'envoyer cet avis dans les 2 mois qui suivent la demande d'activité partielle à l'administration. Nous vous conseillons vivement d'organiser cette consultation dans un délai proche de la demande d'autorisation auprès de la Direccte et d'indiquer, lors de cette demande d'autorisation, la date programmée de la consultation. Nous vous rappelons que la consultation du CSE peut tout à fait s'organiser par visioconférence.

En cas d'avis défavorable, l'employeur devra joindre à l'administration les éléments retraçant les motifs de la réduction ou de la suspension temporaire d'activité.

En l'absence de CSE (effectif insuffisant ou PV de carence), les salariés doivent être informés du recours à l'activité partielle ainsi que sa durée prévisionnelle et le nombre de salariés concernés.

Le CSE devra également être informé de la décision de l'administration une fois que l'employeur en aura connaissance.

4.2. Demande d'indemnisation

L'article L. 5122-1 du code du travail précise que « les salariés sont placés en position d'activité partielle, **après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative**, s'ils subissent une perte de rémunération imputable :

- ✓ Soit à la **fermeture temporaire** de leur établissement ou partie d'établissement ;
- ✓ Soit à la **réduction de l'horaire de travail** pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés **peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement.** »

L'employeur ne peut donc pas décider seul la mise en activité partielle. Il doit obtenir l'autorisation préalable de l'administration.

Cette **demande** doit être réalisée au **moins 15 jours avant la période d'inactivité ou de sous-activité** (délai d'instruction par l'administration). La demande est adressée de manière **dématérialisée**, c'est-à-dire **par voie électronique**.

Par exception, **en cas de sinistres ou d'intempéries**, l'employeur est admis à adresser sa demande d'indemnisation **dans un délai de 30 jours maximum après le sinistre** par tout moyen conférant date certaine.

Le décret prévoit que dans le contexte actuel, compte tenu de la rapidité à laquelle ont été prises les mesures gouvernementales, l'employeur dispose, à compter du placement des salariés en activité partielle de tout ou partie de son personnel, **d'un délai de 30 jours pour adresser sa demande d'activité partielle**. La prise en charge se fera tout de même à compter du jour de la mise en chômage partiel.

L'employeur effectue une demande d'autorisation d'activité partielle sur le site activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/. La demande doit préciser :

- le motif de recours = circonstances exceptionnelles + coronavirus ;
- les circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de la demande ;
- la période prévisible de sous-emploi, qui peut s'étendre jusqu'au 30 juin 2020 dès la première demande ;
- le nombre de salariés concernés ;
- le nombre d'heures chômées prévisionnelles.

Conseil : *Il ne faut pas faire une demande d'activité partielle pour une durée trop courte. En faisant une demande trop courte (exemple pour 15 jours seulement), le renouvellement de la demande risque de faire perdre du temps dans le traitement du flux et risque de ce fait de mettre l'entreprise dans une situation d'insécurité. Certaines Direccte conseillent donc de faire une demande d'activité partielle de six mois.*

4.3. Instruction du dossier par l'administration

A compter de la date de réception de la demande d'indemnisation, **l'administration dispose d'un délai de 15 jours pour instruire la demande de l'employeur** et prendre une décision d'attribution ou de refus de mise en activité partielle.

Le **silence gardé** par l'administration dans le délai de 15 jours vaut **acceptation tacite** de l'autorisation.

Le décret vient d'assouplir ces règles dans le cadre du Covid-19. Jusqu'au 31 décembre 2020, le délai de 15 jours au terme duquel le silence vaut acceptation implicite de la demande préalable d'autorisation est **ramené à 2 jours**.

Cette **décision précise la période de date à date au cours de laquelle le recours à l'activité partielle est autorisé, le nombre de salariés concernés et le volume d'heures indemnisées accordé.**

A la suite de l'acceptation, l'employeur peut adresser à la Direccte une **demande d'indemnisation horaire au titre de l'activité partielle** accompagnée de la production d'états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par chaque salarié.

En cas de refus (motivé) de l'administration, l'employeur devra maintenir la rémunération des salariés pendant la fermeture de l'entreprise ou compléter la réduction d'horaire.

Pour résumer :

Avant la mise en activité partielle (ou dans les 30 jours qui suivent la mise en activité partielle selon le décret), l'employeur doit déposer sa demande d'activité partielle sur le portail dédié : activitepartielle.emploi.gouv.fr

Création de son compte

- Pour accéder aux services en ligne, l'employeur doit d'abord créer un espace pour l'entreprise. Pour cela, l'employeur doit se munir au préalable de son SIRET avant de commencer la procédure.

Dépôt de la demande

- L'employeur dépose sur le site la demande d'autorisation en précisant le motif « *Autres circonstances exceptionnelles* » puis, comme sous-motif « *coronavirus* ».
- Cette demande se fait en principe en amont de mise en place de l'activité partielle pour les salariés (mais exceptionnellement **peut être faite dans les 30 jours qui suivent la mise en place de l'activité partielle**) et elle précise notamment :
 - les motifs justifiant le recours à l'activité partielle : votre demande doit indiquer précisément les effets de l'épidémie COVID-19 sur l'activité de votre entreprise ;
 - la période prévisible de sous-activité ;
 - le nombre de salariés concernés.
- La demande doit être accompagnée de l'avis préalable du CSE si ce dernier existe. **Avis qui peut être communiqué dans les 2 mois qui suivent la demande**

Instruction du dossier par l'administration

- Une fois votre demande déposée, l'autorité administrative dispose d'un **délai de 2 jours** maximum pour instruire la demande (Code du travail, art. R. 5122-4). A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée.

Pour vous aider dans vos démarches, vous pouvez contacter l'assistance téléphonique gratuite Numéro vert : 0800 705 800 pour la métropole et les Outre-mer de 8 h à 18 h, du lundi au vendredi.

5. 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.

6. Quelle compensation financière ?

6.1. Indemnisation de l'employeur et des salariés

- ✓ **En « temps normal », l'employeur perçoit une allocation** financée conjointement par l'Etat et l'Unedic dont le montant est fixé comme suit :

- ❖ **7,74 euros** si votre entreprise compte entre 1 et 250 salariés ;
- ❖ **7,23 euros** si votre entreprise compte plus de 250 salariés.



Dans le cadre du Covid-19, le décret prévoit une allocation versée par l'État à l'employeur égale à **70% de la rémunération horaire brute dans la limite de 70% de 4,5 SMIC horaire**. Ce taux **ne pouvant être inférieur à 8,03€** (montant qui correspond au Smic horaire net).

- ✓ **Le salarié perçoit** quant à lui, **de la part de l'employeur**, une **indemnité compensatrice s'élevant à 70% de sa rémunération brute** (calculée sur l'assiette de l'indemnité de congés payés). Cette indemnité peut être portée à **100% de sa rémunération nette lorsque des actions de formation sont mise en œuvre pendant les heures chômées**. Elle est versée uniquement à hauteur des heures chômées.

L'employeur adresse sa demande d'indemnisation sur le site activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/ Cette demande renseigne, pour chaque salarié, les heures hebdomadaires réellement travaillées (ou assimilées, telles que les congés, les arrêts maladie pour motif de coronavirus, etc.) et les heures hebdomadaires réellement chômées.

Le simulateur de calcul sera prochainement mis à jour sur le site du ministère du Travail : www.simulateur.emploi.gouv.fr/

Garantie d'une rémunération mensuelle minimale pour les salariés :

Il existe un dispositif de **rémunération mensuelle minimale** ayant pour objectif de garantir aux salariés une rémunération mensuelle **au moins égale au SMIC net**.

Si nécessaire, **l'employeur** pourrait être amené à verser au(x) salarié(s) une **allocation complémentaire** destinée à **combler l'écart** entre la rémunération nette perçue et le SMIC horaire net multiplié par l'horaire de travail du(es) salarié(s).

Remarque : L'ordonnance du 27 mars 2020 est venue apporter quelques précisions/modifications :

- Les salariés à temps partiel bénéficient désormais de cette garantie sur la rémunération minimale mensuelle. Auparavant prévue que pour les salariés à temps plein, depuis l'ordonnance, les salariés à temps partiel doivent également bénéficier d'une indemnité qui ne peut être inférieure au taux horaire du Smic. Si l'indemnité est inférieure, alors l'employeur verse un complément pour assurer une rémunération au moins égale au Smic net (calculée pour le temps de travail contractuel du salarié à temps partiel)
- Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ne peuvent recevoir une indemnité horaire supérieure à leur salaire horaire habituel. L'ordonnance du 27 mars 2020 prévoit que l'indemnisation d'activité partielle versée par l'employeur pour ces salariés doit être égale à leur rémunération antérieure.

6.2. Durée de l'indemnisation

- ✓ Une autorisation d'activité partielle peut être accordée initialement pour **une durée maximale de six mois**. Elle peut être renouvelée avec engagements de l'employeur

Dans le cadre du Covid-19, le décret prévoit une prise en charge dans la limite de 12 mois.

- ✓ L'allocation d'activité partielle est **attribuée dans la limite d'un contingent annuel d'heures indemnisables fixé**, en tenant compte de la situation économique, **par arrêté du ministre du Travail**.

Au sein de ce contingent, l'arrêté fixe le nombre d'heures pouvant être indemnisées en cas de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise.

Ces limites ne peuvent être dépassées que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision ministérielle. A l'heure actuelle, ce versement est limité à 1000 heures par an et par salarié et ce, quelle que soit la branche professionnelle.

- ✓ Les heures non travaillées au titre de l'activité partielle font l'objet du versement de l'allocation **dans la limite de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée.**

Au-delà de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée, **les heures non travaillées au titre de l'activité partielle sont considérées comme chômées. Cependant elles n'ouvrent pas droit au versement, par l'Etat à l'employeur, de l'allocation d'activité partielle ni au versement, par l'employeur au salarié, de l'indemnité.**

6.3. Régime social et fiscal de l'indemnité compensatrice versée au(x) salarié(s) par l'employeur

Les allocations d'activité partielle **échappent aux cotisations de sécurité sociale** et aux cotisations et prélèvements alignés sur cette assiette.

Elles sont également **exonérées de taxe sur les salaires.**

En principe, en tant que revenu de remplacement, l'indemnité « activité partielle » est soumise à la CSG et à la CRDS selon les taux suivants :

- ✓ CSG déductible : 3,80%
- ✓ CSG non déductible : 2,40%
- ✓ CRDS : 0,50%

Comme pour le reste du salaire mensuel, ces contributions CSG/CRDS sont calculées sur l'indemnité « activité partielle » après déduction des frais professionnels c'est-à-dire sur la base de 98,25% du montant de l'indemnité.

Toutefois, le décompte de la CSG et la CRDS sur l'indemnité d'activité partielle ne doit pas avoir pour effet de réduire le montant cumulé de la rémunération nette versée au titre des heures travaillées et de l'indemnité nette « activité partielle » en deçà du montant du Smic brut.

Si cela se présente, il y a lieu de réduire le montant des prélèvements CSG / CRDS jusqu'à garantir le Smic brut (écrêtement de la CSG et la CRDS) voire de ne pas du tout déduire de CSG/CRDS sur le montant de l'indemnité « activité partielle » (exonération totale).

L'exonération ou l'écrêtement s'appliquent lorsque :

$$\text{Rémunération nette versée pour les heures travaillées dans le mois} + \text{indemnité activité partielle nette} \leq 10,15\text{€} \times \text{durée mensuelle contractuelle du salarié}$$

Elles sont **soumises à l'impôt sur le revenu.**



Pour plus de précisions sur l'établissement d'un bulletin de paie dans la cadre de l'activité partielle, n'hésitez pas à consulter la fiche F1 dans votre espace adhérent.

6.4. Mention sur le bulletin de paie

Le bulletin de paie du salarié placé en activité partielle devra porter les mentions suivantes :

- ✓ Le nombre d'heures chômées indemnisées au titre de l'activité partielle ;
- ✓ Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité ;
- ✓ Le montant de l'indemnité correspondante versée au salarié.

Ces trois données doivent permettre au salarié d'être mieux informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle le concernant et faciliter le contrôle et l'instruction des demandes d'indemnisation mené par les unités départementales.

Les employeurs ont douze mois à compter de la publication de ce décret pour respecter cette obligation. Pendant ce laps de temps.

7. Questions/réponses

✓ **Quand l'employeur verse-t-il les indemnités aux salariés ?**

Les indemnités sont versées aux salariés à la date normale de paie.

✓ **Quelles informations doivent être communiquées aux salariés ?**

Lorsque l'employeur recourt à l'activité partielle, il doit :

- informer individuellement les salariés des mesures d'activité partielle les concernant ;
- afficher les nouveaux horaires de travail dans l'entreprise ;
- communiquer à l'inspecteur du travail les modifications d'horaires envisagées au titre de l'activité partielle.

A l'occasion du paiement de l'allocation d'activité partielle, un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée est remis au salarié par l'employeur.

✓ **Que se passe-t-il si un jour férié tombe pendant la période d'activité partielle ?**

En ce qui concerne les jours fériés, seuls ceux que l'entreprise n'a pas l'habitude de chômer donnent lieu au versement de l'allocation de l'Etat.

✓ **Quelles conséquences pour les salariés travaillant avec un temps de travail spécifique ?**

En principe : le nombre d'heures pouvant justifier l'attribution de l'allocation d'activité partielle correspond à la différence entre la durée légale du travail sur la période considérée ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat, et le nombre d'heures travaillées sur ladite période.

Cas particuliers :

- **Modulation** : la demande d'indemnisation doit être effectuée dès que l'employeur constate que le planning indicatif de l'accord de modulation ne pourra être respecté. Le nombre d'heures indemnisables correspond aux heures perdues par rapport au planning indicatif de la modulation dans la limite de la durée légale du travail ou de la durée conventionnelle hebdomadaire en moyenne sur l'année (33h en modulation de type A pour la branche de l'Animation).

Les heures perdues comprises entre la durée légale, ou conventionnelle si inférieure, et le plafond de la modulation fixé par l'accord ou la convention ne peuvent être indemnisées au titre de l'activité partielle et doivent donc être normalement rémunérées par l'employeur.

Dans la mesure où le nombre d'heures réellement travaillées et le nombre d'heures réellement perdues par rapport à la durée du travail prévue sur l'année ne peuvent être décomptés qu'au vu du bilan de modulation, le remboursement est donc en principe effectué au vu du bilan ou, dans des cas exceptionnels, immédiatement.

Si le salaire est lissé sur l'année, l'employeur paie au titre du mois considéré le salaire habituel sur la base de la durée moyenne hebdomadaire sur l'année. Les heures indemnisées au titre de l'activité partielle donneront donc lieu à une retenue sur salaire sur le ou les mois concernés suivant la décision de l'administration ; l'employeur s'exonérera des cotisations patronales de sécurité sociale sur le mois au cours duquel s'opère la régularisation et à hauteur d'un nombre d'heures équivalent aux heures indemnisées.

- **Aménagement avec JRTT** : les heures susceptibles d'être indemnisées au titre de l'activité partielle sont les heures en deçà de 35 heures. L'allocation ne peut être attribuée qu'après que l'employeur a eu recours aux jours RTT qu'il peut fixer unilatéralement.

Les heures d'activité partielle réduisent de fait, à due proportion, le nombre d'heures de repos sur une période de 4 semaines ou sur l'année.

Exemple : un salarié dont la réduction du temps de travail est organisée sur la base de 35 heures hebdomadaires par l'octroi de journées de repos supplémentaires par période de quatre semaines réalise habituellement les durées du travail suivantes : les semaines 1 et 3 à 39 heures, les semaines 2 et 4 à 31 heures (7 heures 30 minutes). Au cours du mois de mars 2020, le salarié effectue réellement 20 heures les semaines 1 et 2.

L'employeur pourra prétendre au remboursement de :

- 15 heures de chômage partiel la semaine 1 (soit 35 heures – 20 heures),

- 15 heures de chômage partiel la semaine 2 (soit 35 heures – 20 heures).

En effet, la semaine 2, le salarié devait normalement effectuer 35 heures de travail et non pas 31 heures puisque les 4 heures de repos théoriquement acquises la semaine 1 par la réalisation de 4 heures de travail au-delà de 35 heures n'ont pas été réalisées. Le droit à 4 heures de repos la semaine 2 n'est donc pas ouvert et le chômage partiel au cours de la semaine 2 est donc logiquement décompté en deçà de 35 heures et non de 31 heures.

✓ **L'employeur a-t-il la possibilité d'indemniser au-delà des 70% légaux pour maintenir le salaire net ou brut habituel du salarié ?**

Il est tout à fait possible pour un employeur de décider d'indemniser l'activité partielle au-delà des 70% prévus par la loi.

A la suite de l'ordonnance du 27 mars 2020, dès lors qu'elle est mise en place par accord d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur, ces indemnités complémentaires suivraient le même régime que l'indemnité légale d'activité partielle. Elle serait exonérée de charges sociales sauf de la CSG et CRDS dans les mêmes conditions que l'indemnité d'activité partielle.

A noter : Nous conseillons à l'employeur qui souhaite verser ce complément, de maintenir le salaire net plutôt que le salaire brut. En effet, du fait de l'exonération de charges sur l'indemnité activité partielle, maintenir le salaire brut reviendrait à verser un salaire net supérieur au salaire habituel.

✓ **Quel est l'impact de l'activité partielle sur le régime de prévoyance et sur la complémentaire santé ?**

Les régimes de santé et de prévoyance sont maintenus au bénéfice des salariés en situation d'activité partielle, malgré la suspension du contrat de travail.

En cas d'activité partielle « totale » (le contrat est complètement suspendu), le salarié peut donc continuer à bénéficier de la complémentaire santé d'entreprise en cas de besoin ainsi que du régime de prévoyance (indemnité de prévoyance notamment en cas d'incapacité temporaire).

L'employeur continue à prélever la part salariale notamment sur le montant de l'indemnité d'activité partielle et à verser la part patronale au titre de la complémentaire santé.