

Toutes les branches

Salaire

Recourir à l'activité partielle

Mise à jour pour prendre en compte :

- Les précisions concernant les salariés cadres (au forfait et dirigeant) ;
- Le passage des salariés en garde d'enfant ou dits « à risque » sous ce dispositif d'activité partielle depuis le 1^{er} mai 2020 ;
- La possibilité d'individualiser le recours 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.

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/IMG/pdf/covid19-document-precisions-activite-partielle.pdf>

1. Conditions d'application

1.1. Les conditions générales

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 en principe 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 ?*



L'ordonnance 2020-460 du 22 avril 2020 a prévu **la possibilité d'une individualisation de l'activité partielle**.

En principe et par application de l'article L.5122-1 du Code du travail, l'activité partielle doit concerner sans distinction tous les salariés de l'établissement ou du service visé, même si elle est mise en œuvre individuellement et alternativement. Concrètement, et objectivement, il convient de respecter un critère d'égalité de traitement (réduction équitable salarié par salarié, mise en place de roulement...).

L'ordonnance du 22.04.20 permet à titre dérogatoire de mettre en activité partielle une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement ou d'un service, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, ou d'appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.

Attention, ceci n'est possible qu'aux conditions suivantes :

- Existence d'un accord d'entreprise ou d'établissement ;
- A défaut d'accord d'entreprise, existence d'un accord de branche (à l'heure actuelle, il n'y a pas d'accord collectif sur le sujet dans nos différentes branches) ;
- A défaut d'accord d'entreprise ou d'accord de branche, il faut un avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise.

L'accord ou le document pour avis remis au CSE précise (termes de l'ordonnance) :

- 1° Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;
- 2° Les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;

- 3° Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés au 2° afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;
- 4° Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;
- 5° Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

Ces dispositions dérogatoires sont applicables jusqu'au 31.12.20 au plus tard.

Si l'entreprise a recours à cette individualisation, l'employeur devra obtenir l'accord des salariés protégés concernés. En effet, l'employeur n'est dispensé de recueillir leur accord que lorsque la mesure est collective.

Concrètement :

- Si l'entreprise n'opte pas pour l'individualisation de l'activité partielle : il sera possible de procéder alternativement entre les salariés, de manière équitable. *Par exemple, dans un service en activité réduite qui compte 4 salariés à 35h, chaque salarié passe à 20h par semaine travaillées et 15h chômées en répartissant différemment pour chacun les 20h sur les jours de la semaine.*
- Si l'entreprise opte pour l'individualisation pour « privilégier » certains salariés par rapport à d'autres : il faudra un accord d'entreprise, ou l'accord favorable du CSE, en précisant donc les motifs et critères retenus. *Par exemple, dans un service en activité réduite qui compte 4 salariés à 35h, 2 salariés vont rester en activité partielle totale (35h chômées) et 2 autres, selon les critères objectifs retenus, vont effectuer leurs 35h par semaine sans aucune heure chômée.*

1.2. Des conditions dérogatoires pour les salariés en garde d'enfant ou dits « à risque »



A titre dérogatoire, depuis le 1^{er} mai, les modalités d'indemnisation des arrêts de travail ont évolué pour les parents contraints de garder leur enfant ou pour les personnes vulnérables ou les personnes cohabitant avec ces dernières. Ces derniers bénéficient depuis le 1^{er} mai du dispositif d'activité partielle en lieu et place d'un arrêt indemnisé par l'assurance maladie.

L'employeur devra faire une demande d'activité partielle [en ligne sur le site dédié](#).

Sur son site, le ministère du travail précise :

Qui sont les salariés concernés :

Sont placés en position d'activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler y compris en télétravail pour l'un des motifs suivants :

- ✓ le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par décret ;
- ✓ le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable telle que visée ci-dessus ;
- ✓ le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Quels sont les employeurs concernés ?

L'employeur des salariés appartenant à l'une des trois catégories ci-dessus bénéficie de l'allocation d'activité partielle pour ces salariés, même si l'activité de l'établissement n'est pas impactée par la crise sanitaire actuelle et qu'il ne bénéficie pas de l'activité partielle pour ses autres salariés. Autrement dit, les conditions de mise en œuvre de l'activité partielle (fermeture d'établissement ou réduction d'activité) prévues au I de l'article L. 5122-1 ne sont pas requises pour le placement en activité partielle de salariés anciennement en arrêt dérogatoire pour garde d'enfant, vulnérabilité ou cohabitation avec une personne vulnérable.

L'employeur peut-il refuser le placement en activité partielle pour garde d'enfant ou pour les salariés vulnérables ou leurs proches ?

Si le salarié présente un certificat d'isolement établi par un médecin de ville ou le médecin du travail, ou une attestation sur l'honneur justifiant de la nécessité de maintien à domicile pour garde d'enfant, **et que le télétravail n'est pas possible**, le placement en activité partielle est de droit.

Quels sont les montants d'indemnisation du salarié et de l'employeur ?

Les taux d'indemnisation sont ceux du dispositif de droit commun de l'activité partielle mentionnés ci-dessous.

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 peuvent désormais être mis en activité partielle mais **uniquement en cas de fermeture temporaire de leur établissement**. En d'autres termes, il reste impossible de mobiliser le dispositif, les concernant, lorsque l'activité partielle n'est mobilisée que pour faire face à une réduction d'activité

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

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

L'activité partielle peut prendre 2 formes :

- ✓ Une activité partielle « totale » où dans ce cas la totalité des heures contractuelles du salarié sont chômées. Le salarié n'a donc plus d'heures à effectuer que ce soit sur site ou en télétravail et la totalité de ses heures (dans la limite de la durée légale de travail) fera l'objet d'une indemnisation de l'employeur et de la demande de l'allocation auprès de l'Etat ;
- ✓ Une activité partielle « partielle » où dans ce cas seule une partie des heures contractuelles du salarié est chômée. Cela signifie que le salarié travaille encore une partie de ses heures et l'autre partie va être des heures chômées. Les heures qui continuent à être travaillées seront payées normalement par l'employeur. Celles qui sont chômées (dans la limite de la durée légale de travail) donneront droit au paiement de l'indemnité activité partielle par l'employeur et d'une demande d'allocation auprès de l'Etat.

Les salariés placés en activité partielle voient donc leur contrat de travail suspendu mais 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 (en télétravail notamment).

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).



A l'heure actuelle, il y a encore une incertitude sur la taille de la structure devant obligatoirement consulter le CSE dans le cadre de la mise en place de l'activité partielle. Le dernier Q/R du ministère du travail mentionne que seules les entreprises de 50 ETP et plus doivent consulter le CSE. Mais une des fiches explicatives pour la saisie de la demande d'activité partielle sur le site <https://activite-partielle.emploi.gouv.fr/aparts/>, mentionne que l'avis du CSE doit être joint pour les entreprises de 11 salariés et plus. Par prudence, et pour éviter un refus de prise en charge fondée sur cette absence de consultation, nous vous conseillons donc, même dans les entreprises de moins de 50 ETP de consulter le CSE dès lors qu'il existe. Il est possible que dans les prochains jours les fiches mises en ligne par la Direccte changent et prennent en compte le Q/R du ministère, mais à l'heure actuelle, nous maintenons le conseil de consulter le CSE dès lors qu'il existe même dans les structures de moins de 50 ETP.



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. Nous conseillons à l'heure actuelle de faire une demande jusqu'au 30 juin 2020 (remontées que nous avons également de certaines Direccte(s)).*
- ✓ *Concernant le nombre de salariés concernés et des heures chômées prévisionnelles, ici aussi il peut être judicieux de voir un peu plus large pour éviter de devoir refaire une demande ultérieure. Etant donné qu'il est plus facile de diminuer le nombre de salariés concernés et le nombre d'heures chômées lors de la demande d'indemnisation que l'inverse, nous conseillons de faire une demande en visant un peu plus large avec toutefois une limite acceptable et raisonnable pour éviter un refus d'inadéquation par la Direccte.*

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.



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**.
Attention : l'acceptation implicite ou explicite dans ce délai très court de 48h ne signifie pas que vous n'aurez aucun contrôle a posteriori. En effet, même avec une telle acceptation, l'administration pourra opérer un contrôle pour s'assurer que l'activité partielle était bien justifiée et dans le cas contraire demander le remboursement des aides.

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 : activitépartielle.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.

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 dans le cadre 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 tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.

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.



Les règles sont modifiées temporairement dans le cadre du Covid-19. L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur cofinancée par l'État et l'Unedic, n'est plus forfaitaire mais proportionnelle à la rémunération des salariés placés en activité partielle.

L'allocation couvre désormais 70 % de la rémunération antérieure brute du salarié, dans la limite d'une rémunération de 4,5 SMIC, avec un minimum de 8,03 € par heure, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Ce plancher de 8,03 € ne s'applique pas aux apprentis et aux salariés en contrat de professionnalisation dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC.

Pour info, l'employeur peut placer ses salariés en activité partielle, sans demander à bénéficier de l'allocation d'activité partielle. Dans ce cas, l'entreprise verse aux salariés concernés l'indemnité d'activité partielle dans les conditions prévues par le Code du travail. Ensuite, pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales sur ces indemnités, l'entreprise doit faire une demande d'autorisation dans les conditions normales de mise en activité partielle. Elle n'aura pas ensuite à faire de demande d'indemnisation. Elle informera la Direccte de cet engagement à ne pas bénéficier de l'indemnisation par l'État.

Les heures chômées ouvrant droit à une indemnisation sont les heures chômées dans la limite de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée précisée au contrat sur la période considérée

- ✓ **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). Cela correspond à en moyenne environ 84 % du salaire net du salarié. **Ce taux ne pouvant être inférieur à 8,03€.**
Ce montant est multiplié par le nombre d'heures chômées dans la limite de 35 heures par semaine, sauf si le contrat de travail prévoit un volume inférieur.

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 mis à jour sur le site du ministère du Travail est disponible : www.simulateurap.emploi.gouv.fr/

Garantie d'une rémunération mensuelle minimale pour les salariés :

Il existe un dispositif de **rémunération mensuelle minimale** (RMM) 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 placés en position d'activité partielle bénéficient également de la rémunération mensuelle minimale prévue par les articles L. 3232-1 et suivants du code du travail (Smic mensuel). 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). En assurant un salaire horaire de 8,03€ par heure chômée, il est peu probable que le salarié perçoive un salaire mensuel net inférieur au Smic.
- Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient du **maintien** de leur rémunération lorsque celle est **inférieure au Smic**. Ce **maintien** du niveau de **rémunération** des **alternants** est applicable que la rémunération en pourcentage du Smic soit prévue par le **Code du Travail** ou par des **dispositions conventionnelles** qui peuvent être plus favorables que la loi. L'indemnité d'activité partielle des personnes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est supérieure ou égale au Smic doit en revanche être calculée comme pour les salariés de droit commun à hauteur de 70 % de la rémunération, sans que son taux horaire puisse être inférieur à celui du Smic net, soit 8,03 €.

Exemples :

Salarié embauché à temps complet pour 39h hebdomadaires et rémunéré au taux horaire de 10,15 euros bruts de l'heure (1 SMIC brut). L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant **trois** semaines.

Légalement, 70 % de 10,15 donne 7,1 euros, ce qui constituerait le montant de l'allocation d'activité partielle. Cependant, ce montant est inférieur au plancher de 8,03 euros fixé par décret. Or, selon ce décret, le plancher de l'allocation est fixé à 8,03 euros, et le montant horaire de l'allocation qui va être versée à l'employeur sera bien de **8,03 euros**.

L'activité partielle prend en compte le volume horaire non travaillé dans la limite de **35h** par semaine. 7 heures par semaine (39-35=4h) seront donc non comptabilisées pour le calcul de l'allocation si le salarié chôme complètement.

L'employeur recevra de l'Etat / Unedic une allocation de :

8,03 x 35h x 3 semaines = 843,15 euros.

L'employeur devra donc également verser au salarié une indemnité équivalente de 843,15€. Elle ne sera pas assujettie à prélèvement social. Il n'aura aucun reste à charge.

Un salarié embauché à temps partiel pour 20h hebdomadaires gagne 12,50 euros bruts de l'heure. L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant une semaine.

70 % de 12,50 est égal à **8,75 euros**.

L'activité partielle prend en compte le volume horaire non travaillé dans la limite de 35h par semaine ou du volume horaire contractuel. La totalité des 20 heures sera donc comptabilisée pour le calcul de l'allocation.

L'employeur recevra de l'Etat / Unedic une allocation de :

8,75 x 20 = 175 euros.

L'employeur devra verser au salarié une indemnité équivalente qui sera en principe assujettie à la CSG et à la CRDS (6,7 %) sauf si ce prélèvement a pour conséquence de faire passer la rémunération nette du salarié en dessous du Smic brut (voir explications au point 6.3). L'employeur n'aura aucun reste à charge.

Un salarié embauché en CDI Intermittent pour 20h par semaine sur les semaines scolaires. Il gagne 10,63€ bruts de l'heure. L'activité de son association est totalement interrompue durant 2 semaines scolaires.

Légalement, 70 % de 10,63 donne 7,44 euros, ce qui constituerait le montant de l'allocation d'activité partielle. Cependant, ce montant est inférieur au plancher de 8,03 euros fixé par décret. Or, selon ce décret, le plancher de l'allocation est fixé à 8,03 euros, et le montant horaire de l'allocation qui va être versée à l'employeur sera bien de **8,03 euros**.

L'activité partielle prend en compte le volume horaire non travaillé dans la limite de **35h** par semaine. La totalité des 20 heures sera donc comptabilisée pour le calcul de l'allocation.

L'employeur recevra de l'Etat / Unedic une allocation de :

8,03 x 20h x 2 semaines = 321.20 euros.

L'employeur devra donc également verser au salarié une indemnité équivalente de 321.20€. Elle ne sera pas assujettie à prélèvement social. Il n'aura aucun reste à charge.

Un salarié embauché à temps complet (35h par semaine) et rémunéré 50,75 euros bruts de l'heure (5 SMIC brut). L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant **deux semaines**.

70 % de 50,75 est égal à 35,52 euros. Mais le résultat est supérieur aux **31,98 euros** (représentant 70 % de 4,5 smic horaire brut qui est le plafond de remboursement par l'Etat).

L'activité partielle prend en compte le volume horaire non travaillé dans la limite de **35h** par semaine ou du volume horaire contractuel. 70 heures seront donc comptabilisées pour le calcul de l'allocation.

L'employeur recevra de l'Etat / Unedic une allocation de :

31,98 x 35h x 2 semaines = 2238,6 euros.

L'employeur devra, quant à lui, verser au salarié une indemnité de :

35,52 x 35h x 2 semaines = 2 486,4 euros.

Cette indemnité sera assujettie à la CSG et à la CRDS (6,7 %).

Il restera à la charge de l'employeur : 2486,4 – 2238,6 = 247,8 euros.

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 indemnifiables 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.

Dans le cadre du Covid-19, un arrêté du 31 mars 2020 prévoit un contingent annuel fixé à 1607h par salarié au lieu de 1000h et cela jusqu'au 31 décembre 2020.

- ✓ 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. **Les salariés relevant du régime local d'assurance maladie** complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle restent redevables de la cotisation maladie au taux de 1,50 %.

L'indemnisation activité partielle est **exonérée de taxe sur les salaires**.



Après discussion au sein des différentes branches, il a été décidé qu'il **convenait d'inclure les indemnités pour activité partielle dans le calcul de la prévoyance**, et ce aux taux définis par les contrats de branche, avec la répartition habituelle employeur / salariés.

En effet, même si la législation exonère de charges ces indemnités et qu'en principe les cotisations prévoyances sont assises sur le montant du salaire soumis à charges, pour tenir compte de l'intérêt général (continuité du régime, son financement et maintien des garanties pour les salariés), il a été estimé judicieux d'adopter la position commune de la FFA (Fédération Française de l'Assurance) du CTIP (Centre technique des institutions de prévoyance) et de la FNMF (Fédération nationale de la Mutualité française). Ainsi, en cas d'activité partielle, il faut précompter les cotisations selon les modalités prévues par le régime sur l'assiette constituée :

- ✓ Des indemnités d'activité partielle versées par l'employeur lorsque l'activité partielle résulte d'une fermeture de l'établissement,
- ✓ Des indemnités d'activité partielle et du salaire résiduel lorsqu'elle résulte d'une réduction de l'horaire habituel de travail

Il conviendra donc de calculer dans un premier temps l'indemnisation (avec un minimum de 8.03 euros par heures) puis ensuite sur ce montant d'y appliquer la prévoyance. Pour un salarié au SMIC, ou proche de SMIC, le net pourrait donc être inférieur, par heures chômées, à 8.03. Cette cotisation doit s'appliquer dès le mois de mars. Il y aura donc lieu d'opérer un rappel de cotisation y compris sur la paie du mois de mars 2020.

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. **Le SMIC brut pris en compte pour l'application de l'écrêtement ne doit faire l'objet d'aucune proratisation liée à la durée de travail ou à la présence du salarié sur le mois.**

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 :

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



Sur le sort de la CSG et CRDS et notamment sur les règles d'exonération et d'écrêtement, différentes sources ont des positions contradictoires. A défaut de textes et notamment d'une circulaire de la DGT venant éclaircir ce point, nous nous basons sur les derniers éléments communiqués sur le site internet de l'URSSAF mais également dans le Q/R du ministère du travail qui mentionnent le maintien des dispositions sur l'écrêtement.

Les indemnités d'activité partielle versées aux apprentis sont soumises au même régime social que les autres indemnités.

Ce régime social est également applicable si l'employeur ne demande pas l'allocation auprès de l'ASP remboursant l'indemnité d'activité partielle.

Les indemnités activité partielle 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 « Etablie le bulletin de paie » dans votre espace adhérent.

Exemples :

Salarié embauché à temps complet pour 39h hebdomadaires et rémunéré au taux horaire de 10,15 euros bruts de l'heure (1 SMIC brut). L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant **trois** semaines.

L'employeur reçoit de l'Etat / Unedic une allocation de :

8,03 x 35h x 3 semaines = 843,15 euros.

L'employeur vers donc également au salarié une indemnité équivalente de 843,15€. Elle ne sera pas assujettie à prélèvement social ni à la CSG et CRDS car cela conduirait à verser au salarié une indemnité inférieure à 8,03€ ce qui doit être obligatoirement le plancher par heure chômée.

Un salarié embauché à temps partiel pour 20h hebdomadaires gagne 12,50 euros bruts de l'heure. L'activité de son entreprise est totalement interrompue sur la totalité du mois soit pour un total de 85h.

L'employeur recevra de l'Etat / Unedic une allocation de :

8,75 x 85 = 743,75 euros.

L'employeur devra verser au salarié une indemnité équivalente de 743,75€ qui sera complètement exonérée de CSG et CRDS.

Un salarié embauché en CDI Intermittent pour 20h par semaine sur les semaines scolaires. Il gagne 10,63€ bruts de l'heure. Sa durée moyenne mensuelle est de 66h. Sur ces 66h, 40h sont chômées et 26h sont travaillées et payées normalement.

Les 70 % de 10,63€ donnant 7,44 euros, c'est-à-dire un montant inférieur au plancher de 8,03 euros fixé par décret, l'allocation versée par l'Etat comme l'indemnisation versée par l'employeur devra être au moins de 8,03€ par heure chômées.

L'employeur recevra de l'Etat / Unedic une allocation de :

8,03 x 20h x 2 semaines = 321.20 euros.

L'employeur devra donc également verser au salarié une indemnité équivalente de 321.20€.

Pour les 26 heures payées « normalement » par l'employeur, le salarié perçoit 357.26€ nets.

Ces 357,26€ + les 321.20€ = 678,46€

Or le Smic brut pour les 66h mensuelles est égal à 66h x 10,15€ = 669,90€

Si on prélève la totalité de la CSG et de la CRDS sur les 321.20€, il restera au titre de l'indemnité activité partielle : 321,20€ - (6.70% x 321,20€) = 299,68€

Ce qui signifie que le prélèvement de la CSG et CRDS fera passer le salaire net versé au salarié en dessous du Smic brut (299,68€ + 357,26€ = 656,94€ c'est-à-dire < aux 669.90€).

C'est dans une telle hypothèse qu'il va falloir écriéter le prélèvement de la CSG et CRDS. En effet, pour ne pas aller en dessous de 669,90€, je peux uniquement prélever 678,46€ - 669,90€ = 8,56€.

La CRDS à 0,50% et la CSG à 2,40% ne seront pas prélevées.

Et la CSG déductible habituellement à 3,80% ne sera pas entièrement prélevée. Pour arriver au montant de 8,56€, maximum que je peux prélever, je calcule une nouvelle assiette qui sera égale à 8,56€ x 100/3,80 = 225,26€.

L'assiette de la CSG déductible à 3,80% sera donc de 225,26€ au lieu de 321,20€.

Un salarié embauché à temps complet (35h par semaine) et rémunéré 17 euros bruts de l'heure. L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant **deux semaines**.

L'employeur recevra de l'Etat / Unedic une allocation de :

70% x 17€ x 35h x 2 semaines = 833 euros.

L'employeur devra, également verser au salarié une indemnité de :

70% x 17€ x 35h x 2 semaines = 833 euros.

Cette indemnité de 833 sera assujettie à la CSG et à la CRDS (6,7 %).

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 ?**

Les jours fériés que l'entreprise n'a pas l'habitude de chômer donnent lieu au versement de l'indemnisation par l'employeur mais également du versement de l'allocation par l'Etat.

Exemple : le salarié travaille habituellement 6h le lundi. Le lundi de Pâques est un jour férié mais non chômé dans l'association. Le salarié est en activité partielle toute la semaine de Pâques. Le salarié aura droit à une indemnisation de 70% pour les 6h et l'employeur bénéficiera de l'allocation versée par l'Etat pour ces 6h.

Les jours fériés que l'entreprise a l'habitude de chômer (qui n'aurait donc pas dû être travaillé) ne doit pas être indemnisé au titre de l'activité partielle. L'employeur doit verser le salaire habituel (le chômage des jours fériés ne pouvant entraîner une diminution de rémunération).

Exemple : le salarié travaille habituellement 6h le lundi. Le lundi de Pâques est un jour férié chômé dans l'association. Le salarié est en activité partielle toute la semaine de Pâques. Pour autant, le salarié ne sera pas en activité partielle ce jour-là. Il bénéficiera du maintien de son salaire habituel à savoir le maintien du paiement des 6h au taux normal. Il n'y aura aucune allocation versée par l'Etat pour ces 6h.

✓ **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 indemnissables 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.

Selon une circulaire du 12 juillet 2013 (DGEFP n°2013-12), en matière de modulation, pour calculer le nombre d'heure à indemniser, l'employeur peut choisir **deux options** et **sélectionner** celle qui est **la plus avantageuse** pour les salariés :

- Un calcul à la semaine

L'employeur fait la différence entre les heures qui ont été travaillées et celles qui étaient prévues au planning dans la limite de 35 heures hebdomadaire.

- Un calcul sur la base de la moyenne hebdomadaire

L'employeur fait, pour chaque semaine, la différence entre la durée moyenne hebdomadaire travaillée sur les semaines chômées et les heures qui ont été travaillées.

Pour cette 2^{ème} méthode, il convient de se rattacher aux principes posés par l'article R. 5122-19 définissant les modalités de calcul des heures indemnissables. Il faut apporter une attention particulière à la **période de mise en œuvre de l'activité partielle**. Cette période correspond à la durée qui figure sur la demande d'indemnisation. Ainsi, si l'employeur fait une demande mensuelle, la période sur laquelle va être appréciée le nombre d'heures à indemniser correspond au mois travaillé. S'il fait une demande sur 2 mois, nous estimons que la période sur laquelle peut être appréciée le nombre d'heures à indemniser et sur laquelle peut être effectuée la moyenne selon cette 2^{ème} méthode, correspond aux 2 mois.

- **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.

- **Salarié au forfait annuel en jours** : L'ordonnance du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle dispose que « pour l'employeur de salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et

l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées ».

Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle prévoit les modalités de cette conversion.

En cas d'activité partielle totale sur un mois considéré, l'entreprise déclare, en activité partielle totale, la durée légale correspondant à la période considérée. En cas de réduction d'activité, il est tenu compte des jours ou de demi-journées le cas échéant ouverts non travaillés par le salarié sur la période considérée. Un salarié bénéficiant d'une convention de forfait en jours peut cumuler au sein d'une même journée des périodes de travail et d'activité partielle. Les jours ou demi-journées de travail devront être clairement identifiés, en particulier si les périodes travaillées le sont sous forme de télétravail.

- 1 jour correspond à 7 heures ;
- 1 demi-journée correspond à 3 heures 30.

Exemple : Un salarié est placé en activité partielle à compter du 17 mars 2020. Il travaille 3 jours par semaine (du lundi au mercredi) au lieu de 5. Le nombre d'heures à indemniser pour le mois de mars sera donc de : 4 jours (à partir du 17 mars) x 7h = 28 heures chômées du 17 au 31 mars 2020.

Ensuite, il faut déterminer le montant du taux horaire « fictif » pour le salarié au forfait en jours.

Le Q/R du ministère du travail indique les éléments suivants :

La rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle.

Le taux horaire est déterminé en rapportant la valeur d'une journée entière de travail par 7.

En l'absence de disposition conventionnelle permettant la valorisation d'une journée de travail, la valeur d'une journée entière de travail correspond au montant du salaire mensuel auquel le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet divisé par 22 (nombre de jours ouvrés mensuels moyen) pour un forfait de 218 jours annuels. En cas de forfait prévoyant un nombre de jours inférieur à 218, le dénominateur correspond au nombre moyen mensuel de jours convenu par le contrat de travail. A défaut d'indication, il convient de corriger le nombre moyen mensuel de jours ouvrés (à savoir 22) du rapport entre le nombre de jours prévu par le forfait divisé par 218. Le résultat est arrondi au nombre entier le plus proche.

Exemple : un salarié perçoit 2 800 Euros par mois (hors primes et éléments variables) pour un forfait de 214 jours annuels. L'accord collectif instituant le forfait annuel en jours ne prévoit pas la valorisation d'une journée.

Coefficient de réduction = 214 / 218 = 0,98

Nombre de jours ouvrés mensuels moyen = 22 X 0,98 = 22

Valeur d'une journée = 2800 / 22 = 127,27€

Taux horaire = 127,27 / 7 = 18,18€

Le montant de l'indemnité d'activité partielle (versée au salarié) et de l'allocation d'activité partielle (versée à l'employeur) sera égale à 70 % du taux horaire brut de référence au titre de l'activité partielle x nombre d'heures éligibles à l'activité partielle. L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est plafonnée à 70% de 4,5 SMIC horaire brut, c'est-à-dire 31,98€ par heure chômée.

Si nous reprenons l'exemple précédent, l'indemnisation sera égale à :

28h chômées x 18,18€ x 70% = 356,33€

- **Salarié cadre dirigeant** : Afin de déterminer le nombre d'heures chômées pour lesquelles les cadres dirigeants sont indemnisés au titre du chômage partiel, il convient de retenir, dans la limite de la durée légale de travail (soit 35 heures par semaine) :
 - o 3h30 pour une demi-journée non travaillée ;
 - o 7h pour une journée non travaillée ;
 - o et 35h pour une semaine non travaillée.

La rémunération mensuelle de référence servant de base au calcul de l'indemnité d'activité partielle est la moyenne des rémunérations brutes perçues par le cadre dirigeant au cours des 12 mois précédant le placement en chômage

partiel de l'entreprise ou de l'établissement (ou de tous les mois travaillés si le cadre dirigeant est dans l'entreprise depuis moins de 12 mois).

Il est ensuite retenu, pour 7 heures non travaillées, 1/30^e de la rémunération mensuelle de référence du cadre dirigeant. Un résultat qu'il faut encore diviser par 7 (7 heures) pour obtenir le montant horaire de référence permettant de calculer l'indemnité d'activité partielle. Le montant de l'indemnité d'activité partielle versée au cadre dirigeant est alors égal à 70 % de ce montant horaire.

Exemple : Un cadre dirigeant est placé en activité partielle « totale » à compter du 17 mars 2020. Il travaille habituellement du lundi au samedi inclus. Le nombre d'heures à indemniser pour le mois de mars sera donc de : 13 jours non travaillés (à partir du 17 mars) x 7h = 91 heures chômées du 17 au 31 mars 2020.

Il perçoit 4 500 Euros par mois (hors primes et éléments variables).

Valeur d'une journée = 4500 / 30 = 150€

Taux horaire = 150 / 7 = 21.43€

Le montant de l'indemnité d'activité partielle (versée au salarié) et de l'allocation d'activité partielle (versée à l'employeur) sera égale à 70 % du taux horaire brut de référence au titre de l'activité partielle x nombre d'heures éligibles à l'activité partielle. L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est plafonnée à 70% de 4,5 SMIC horaire brut, c'est-à-dire 31,98€ par heure chômée.

Si nous reprenons l'exemple précédent, l'indemnisation sera égale à :

91h chômées x 21.43€ x 70% = 1365.09€

✓ **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 suivent le même régime que l'indemnité légale d'activité partielle **mais dans une certaine limite depuis le 1^{er} mai 2020**.

- Lorsque la somme des indemnités horaires légales et des indemnités horaires complémentaires est inférieure ou égale à 3,15 fois la valeur du SMIC horaire soit 31,97 euros, les indemnités complémentaires sont intégralement soumises au même régime social que les indemnités légales ;
- Lorsque la somme des indemnités horaires légales et des indemnités horaires complémentaires est supérieure à 31,97 euros, la part de l'indemnité complémentaire supérieure à ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

Ainsi, dans le cas où l'indemnité légale est supérieure à 31,97 euros, les indemnités complémentaires seront intégralement soumises à cotisations et contributions sociales sur les revenus d'activité.

Dans le cas où l'indemnité légale est inférieure à cette limite seule la part des indemnités complémentaires qui conduit à franchir cette limite sont assujetties aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

Ces nouvelles dispositions relatives à l'assujettissement aux cotisations et contributions sociales des indemnités complémentaires sont applicables aux heures d'activité partielle réalisées à compter du 1^{er} mai 2020. Les indemnités complémentaires versées par l'employeur entre le 1^{er} mars et le 30 avril restent totalement exonérées de charges sociales (sauf CSG et CRDS).

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.



Les sommes qui seraient versées au titre d'indemnisation d'heures chômées non indemnisables au titre de l'activité partielle car excédant la durée légale du travail sont assujetties, au même titre que les rémunérations, aux cotisations et contributions sociales

Par exemple, un salarié est embauché pour 39h par semaine. Le complément d'indemnisation versée par l'employeur dans la limite de 35h par semaine sera exonéré de charges. En revanche, si l'employeur indemnise les heures au-delà de 35h (4h ici), cette indemnisation sera entièrement soumise à charges sociales.

✓ **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.