

QUESTIONS/REPONSES**ACTIVITE PARTIELLE**

Table des matières

1	Bénéficiaires du dispositif d'activité partielle	3
1.1	Quels sont les salariés concernés par le recours au dispositif ?	3
1.2	Les salariés en forfait annuel en jours ou en heures sont-ils concernés par le dispositif d'activité partielle ?	3
1.3	Les salariés à temps partiel sont-ils éligibles au dispositif d'activité partielle ?	3
1.4	Les salariés intérimaires sont-ils concernés par le recours au dispositif ?	3
1.5	Les salariés intermittents sont-ils concernés par le recours au dispositif ?	4
1.6	Les VRP sont-ils concernés ?	4
1.7	Les cadres dirigeants sont-ils concernés par le dispositif ?	4
1.8	Apprentis et contrats de professionnalisation	4
1.9	L'activité partielle peut-elle être imposée aux salariés protégés ?	5
1.10	Les salariés dont le contrat de travail est suspendu (pour cause de maladie, congés payés et congés de maternité, paternité ou parental, etc.) avant ou pendant l'activité partielle doivent-ils être inclus dans le dispositif d'activité partielle ?	5
2	Déposer sa demande d'activité partielle auprès de l'administration	5
2.1	A quelle date dois-je faire la demande d'activité partielle ?	5
2.2	La demande d'activité partielle est-elle conditionnée à la prise de 100% des jours de congés payés ou des jours de repos par les salariés ?	6
2.3	Est-il possible de mettre en place une réduction horaire différente selon les unités de travail ou les services au sein d'une même société ?	6
2.4	Mon entreprise dispose de plusieurs établissements, peut-elle faire une seule demande pour tous les établissements ?	7
2.5	Les sociétés peuvent-elle revenir sur la période d'activité partielle dès que la situation sera revenue à la normale ?	7
2.6	Mon entreprise n'est plus visée par les mesures administratives relatives à la fermeture de l'établissement à compter du 11 mai 2020. L'entreprise est-elle tenue de formuler une nouvelle demande au titre de l'activité partielle ?	7
3	Conséquences sur le contrat de travail	7
3.1	Le salarié continue-t-il d'acquérir des congés payés, des jours de RTT ou des jours de repos pendant la mise en place de l'activité partielle ?	7
3.2	Un salarié en activité partielle peut-il occuper un autre emploi durant cette période de dispense d'activité ?	8

3.3	Est-il possible de mettre fin à une période d'essai pendant la mise en œuvre d'activité partielle ?	8
3.4	Quel est le régime applicable aux arrêts Covid-19 à compter du 1 ^{er} mai 2020 ?	8
3.5	Est-il possible de licencier un salarié pendant l'activité partielle ?	9
3.6	Quel est l'impact de l'activité partielle sur le montant des indemnités de rupture ?	9
3.7	Est-il possible de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié pendant l'activité partielle ?	10
3.8	Qu'advient-il des demandes d'autorisations concernant la rupture (ou le transfert) du contrat de travail d'un salarié protégé ?	10
4	Verser l'indemnité d'activité partielle aux salariés	10
4.1	Comment calculer le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle ?	10
4.2	Comment calculer l'indemnité horaire des salariés soumis à une convention individuelle de forfait en jours ?	12
4.3	Quelles heures doivent être prises en compte pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle ?	14
4.4	La Société doit-elle maintenir la rémunération pendant les jours fériés ?	14
5	Régime social et fiscal des indemnités d'activité partielle	15
5.1	Quel est le régime social et fiscal de l'indemnité réglementaire obligatoire d'activité partielle ?	15
5.2	Quel est le régime social et fiscal des indemnités complémentaires versées au titre de l'activité partielle ?	16
6	Faire la demande de remboursement des indemnités d'activité partielle	16
6.1	Je suis une entreprise qui a mis en place l'activité partielle mais je ne souhaite pas demander le remboursement à l'Etat des indemnités versées à mes salariés. Est-ce possible ?	16
6.2	Quels sont les risques en cas de mise en place du dispositif d'activité partielle en l'absence d'autorisation de l'administration ?	17
6.3	En cas de refus rétroactif de recourir au dispositif d'activité partielle, est-il possible de faire récupérer les heures perdues ?	17
6.4	Est-il possible de cumuler télétravail et indemnité d'activité partielle ?	17
7	Implication des représentants du personnel	18
7.1	La consultation du CSE est-elle obligatoire ?	18
7.2	Quand doit-on consulter le CSE ?	18
7.3	Que se passe-t-il en cas d'absence de CSE ?	18

1 BENEFCIAIRES DU DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE

1.1 Quels sont les salariés concernés par le recours au dispositif ?

Tous les salariés sont éligibles au dispositif dès lors qu'ils sont salariés et qu'ils disposent d'un contrat de travail de droit français.

L'ensemble des salariés en CDI et en CDD sont couverts par le dispositif d'activité partielle, peu importe le motif du recours.

1.2 Les salariés en forfait annuel en jours ou en heures sont-ils concernés par le dispositif d'activité partielle ?

Auparavant, les salariés en convention de forfait en heures ou en jours sur l'année ne pouvaient bénéficier de l'indemnité d'activité partielle qu'en cas de fermeture totale de l'établissement ou d'une partie de l'établissement dont ils relevaient.

Le Décret du 25 mars 2020 a étendu la possibilité de recourir au dispositif d'activité partielle, y compris en cas de réduction d'horaires pratiquée dans l'entreprise. [Décret 2020-325 du 25 mars 2020, art. 1, JO du 26](#)

La détermination du nombre d'heures indemnissables des salariés soumis à un forfait en jours sera effectuée en convertissant un nombre de jours ou de demi-journées en heures :

- Une demi-journée chômée est égale à 3 heures et 30 minutes ;
 - Une journée entière de fermeture est égale à 7 heures chômées ;
 - Une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.
- [Décret n°2020-435 du 16 avril 2020 art. 1er.](#)

1.3 Les salariés à temps partiel sont-ils éligibles au dispositif d'activité partielle ?

Les salariés à temps partiel sont éligibles au dispositif.

L'indemnité d'activité partielle est calculée en faisant la différence entre la durée du travail stipulée au contrat et le nombre d'heures effectivement travaillées sur la période considérée. [Ord. 2020-346 du 27 mars 2020 art.3](#)

1.4 Les salariés intérimaires sont-ils concernés par le recours au dispositif ?

Le recours à l'activité partielle est possible pour les intérimaires dès lors que l'établissement dans lequel est détaché l'intérimaire a placé ses propres salariés en activité partielle.

Ce n'est pas l'entreprise utilisatrice mais l'entreprise de travail temporaire (ETT) qui adresse la demande d'allocation d'activité partielle à l'administration.

L'Ordonnance du 15 avril 2020 a inclus les travailleurs temporaires des entreprises d'intérim dans la liste des bénéficiaires de la rémunération mensuelle minimale (dispositif grâce auquel le salarié est en droit de bénéficier d'une indemnité horaire au minimum égale au SMIC net). [Ord. n°2020-428 du 15 avril 2020](#)

Le Q/R du Gouvernement du 29 avril 2020 a précisé les cas de recours autorisés à l'activité partielle par les entreprises de travail temporaire.

1.5 Les salariés intermittents sont-ils concernés par le recours au dispositif ?

Les CDI intermittents sont susceptibles d'être couverts par le dispositif au même titre que les salariés permanents. Des dispositions particulières sont prévues pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle. [Décret n°2020-435 du 16 avril 2020 art. 1er.I.6°](#)

1.6 Les VRP sont-ils concernés ?

Pour les salariés ayant le statut de VRP et qui ne relèvent pas d'un aménagement du temps de travail applicable dans l'entreprise, le nombre d'heures indemnissables est calculé selon les modalités suivantes ([Décret n°2020-435 du 16 avril 2020 art. 1er.I.3°](#)) :

- Rémunération mensuelle de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle : (i) soit la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils ; ou (ii) si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement, la moyenne de la totalité des mois civils travaillés.

Il convient d'exclure de l'assiette de la rémunération mensuelle de référence les frais professionnels, les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année et la fraction de rémunération correspondant aux congés payés, lorsque l'indemnité de congés payés est incluse dans la rémunération.

- Montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle : montant de la rémunération mensuelle de référence divisé par la durée légale du temps de travail.
- Perte de rémunération : différence entre la rémunération mensuelle de référence et la rémunération mensuelle effectivement perçue au cours de la même période.
- Nombre d'heures non travaillées indemnissables : il s'agit, dans la limite de la durée légale du travail, de la perte de rémunération divisée par le montant horaire.

1.7 Les cadres dirigeants sont-ils concernés par le dispositif ?

L'ordonnance 2020-428 du 15 avril 2020 prévoit que les cadres dirigeants visés à l'article L.3111-2 du Code du travail sont éligibles à l'activité partielle à condition qu'il s'agisse d'une fermeture de l'entreprise. [Ord. n°2020-428 du 15 avril 2020](#)

Un décret est toujours en attente concernant les modalités d'indemnisation.

1.8 Apprentis et contrats de professionnalisation

Les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation sont éligibles au dispositif d'activité partielle.

L'Ordonnance du 27 mars 2020 a précisé certains points les concernant et le Q/R du Gouvernement du 6 avril 2020 spécifique à l'apprentissage, donne des précisions sur le traitement de leur situation particulière en matière de calcul de l'indemnité partielle.

Le Q/R du Gouvernement du 29 avril 2020 a précisé les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle des salariés en apprentissage et en contrat de professionnalisation.

1.9 L'activité partielle peut-elle être imposée aux salariés protégés ?

Dans le cadre de l'activité partielle liée à la crise sanitaire, 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. [Ord. 2020-346 du 27 mars 2020, art. 6](#)

Par ailleurs, l'Ordonnance du 22 avril 2020 confirme que l'employeur n'est dispensé d'obtenir l'accord des salariés protégés pour les mettre en activité partielle que si la mesure est collective. En cas d'individualisation, l'employeur devra donc recueillir leur accord pour mobiliser le dispositif. [Ord. n°2020-460 du 22 avril 2020](#)

Attention : un représentant du personnel peut toujours prendre ses heures de délégation y compris en période d'activité partielle.

1.10 Les salariés dont le contrat de travail est suspendu (pour cause de maladie, congés payés et congés de maternité, paternité ou parental, etc.) avant ou pendant l'activité partielle doivent-ils être inclus dans le dispositif d'activité partielle ?

Jusqu'au 30 avril 2020, il n'est pas possible de bénéficier de l'activité partielle durant des congés payés ou des congés maladies ou paternité ou autre : les salariés concernés sont à exclure de la demande pour ces périodes.

En revanche, si les salariés sont susceptibles de revenir travailler dans la Société avant la fin prévue de recours au dispositif, il convient de les intégrer dans la demande.

Par ailleurs, à compter du 1er mai 2020, les salariés en arrêt maladie Covid-19 devront être intégrés à l'activité partielle (via une demande d'avenant si nécessaire). [Voir notre Flash info du 29 avril 2020 sur ce point.](#)

2 DEPOSER SA DEMANDE D'ACTIVITE PARTIELLE AUPRES DE L'ADMINISTRATION

2.1 A quelle date dois-je faire la demande d'activité partielle ?

En principe, la demande d'activité partielle doit être faite préalablement à la mise en place dans l'entreprise.

Le Décret du 25 mars 2020 avait autorisé les entreprises à faire leur demande dans un délai de 30 jours suivant la mise en place en interne.

Le 9 avril 2020, le Q&R du Gouvernement a été modifié sur ce point et précise désormais (Question n°9) que les demandes pour les mois de mars et avril peuvent être faites jusqu'au 30 avril 2020. Les demandes seraient rétroactives. Attention toutefois à cette information qui n'a, à date, toujours pas fait l'objet d'une validation par texte ayant valeur réglementaire ou législative.

2.2 La demande d'activité partielle est-elle conditionnée à la prise de 100% des jours de congés payés ou des jours de repos par les salariés ?

Non, le recours au dispositif d'activité partielle n'est pas conditionné par la prise par les salariés de l'ensemble de leurs congés payés et/ou jours de repos.

En revanche, certaines conventions collectives de branche demandent à ce que les employeurs incitent leurs salariés à recourir à la prise de congés payés et de jours de repos avant la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle.

Par ailleurs, un renouvellement du recours au dispositif devra faire l'objet d'engagements de la part de l'entreprise demanderesse, qui pourront se traduire notamment par la prise imposée de jours de repos.

2.3 Est-il possible de mettre en place une réduction horaire différente selon les unités de travail ou les services au sein d'une même société ?

La demande d'autorisation permet à l'employeur d'estimer un plafond d'heures indemnifiables. Les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle ne peuvent ensuite dépasser le taux et le nombre de salariés indiqués dans la demande.

Les réductions horaires peuvent être modulables en fonction de l'activité de l'entreprise sous réserve de mettre en place un système objectif et égalitaire entre les salariés (par roulement par exemple). **Attention** toutefois au risque de discrimination qui reste existant.

En cas d'individualisation nécessaire à la reprise de l'activité, les nouvelles dispositions prévoient qu'il est possible de répartir différemment les heures travaillées et non travaillées des salariés placés en activité partielle (sur le fondement d'un accord collectif ou après consultation du CSE). [Ordon. n° 2020-460 du 22 avril 2020 art.8](#)

Les critères retenus devront être précisés dans l'accord collectif ou le projet (le cas échéant soumis au CSE s'il existe) et devront notamment comprendre :

- Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, établissement, service ou atelier,
- 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 différentes des heures travaillées et non travaillées ;
- Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à 3 mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen des critères ;
- Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;
- Les modalités d'information des salariés de l'entreprise.

Attention : pour les entreprises sans CSE, il semblerait que l'accord collectif soit le seul moyen pour permettre une individualisation dans ces conditions. A confirmer.

2.4 Mon entreprise dispose de plusieurs établissements, peut-elle faire une seule demande pour tous les établissements ?

A date, la plateforme ne permet pas de regrouper plusieurs demandes pour des établissements différents. Par conséquent, les entreprises doivent continuer, dans l'attente du texte, à faire des demandes établissement par établissement.

Une mise à jour était attendue courant avril mais n'est toujours à disposition.

2.5 Les sociétés peuvent-elle revenir sur la période d'activité partielle dès que la situation sera revenue à la normale ?

Il est toujours possible de mettre fin à la période d'activité partielle. Il conviendra d'en notifier la DIRECCTE via la plateforme.

2.6 Mon entreprise n'est plus visée pas les mesures administratives relatives à la fermeture de l'établissement à compter du 11 mai 2020. L'entreprise est-elle tenue de formuler une nouvelle demande au titre de l'activité partielle ?

A la suite des annonces faites par le Gouvernement, il est envisagé une réouverture de certains commerces dans des zones précisément définies (dont les précisions interviendront dans les prochains jours).

Néanmoins, si vous aviez formulé une demande au titre de la mise en activité partielle de vos salariés en raison d'une mesure de fermeture administrative, celle-ci ne semble donc plus adaptée à votre situation à compter du 11 mai 2020.

En l'absence de précisions particulière et compte tenu des dispositions en vigueur, il nous semble opportun :

- Soit d'adresser un nouvel avenant à votre demande initiale ;
- Soit de former une nouvelle demande afin d'adapter votre demande au motif lié à la baisse d'activité qui pourrait encore trouver à s'appliquer à compter de cette date.

3 CONSEQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

3.1 Le salarié continue-t-il d'acquérir des congés payés, des jours de RTT ou des jours de repos pendant la mise en place de l'activité partielle ?

Tous les salariés continuent d'acquérir des congés payés, même si la Société a eu recours au dispositif d'activité partielle.

Concernant les jours de RTT ou les jours de repos, ce n'est que lorsque le droit aux jours de RTT obéit à une logique d'acquisition, c'est-à-dire qu'il est lié au nombre d'heures effectuées au-delà de 35 heures (ou de la durée conventionnelle), que l'activité partielle a une incidence sur l'acquisition de ces jours.

En revanche, lorsque le nombre de jours de repos est octroyé sans égard au nombre d'heures travaillées, l'activité partielle n'a pas d'incidence. Par conséquent, par exemple, les jours de repos accordés aux salariés en forfait en jours ne sont pas impactés par le recours au dispositif d'activité partielle.

3.2 Un salarié en activité partielle peut-il occuper un autre emploi durant cette période de dispense d'activité ?

Pendant les heures chômées du fait de la suspension du contrat de travail, les obligations contractuelles des salariés sont suspendues : il en résulte que le salarié en activité partielle peut occuper un autre emploi, sous réserve de ne pas travailler pour la concurrence.

Lorsque le salarié décide d'exercer une autre activité professionnelle pendant la période de suspension de son contrat de travail, il perçoit alors de manière concomitante l'indemnité due au titre de l'activité partielle et la rémunération afférente à son autre activité professionnelle.

Il est par ailleurs possible de mettre les salariés qui le souhaiteraient à disposition des entreprises qui relèvent des activités essentielles, par le biais du dispositif de prêt de main d'œuvre.

Attention : un certain formalisme doit être respecté et des avenants doivent être signés entre les parties.

3.3 Est-il possible de mettre fin à une période d'essai pendant la mise en œuvre d'activité partielle ?

La rupture de l'essai est en principe libre et n'a pas à être motivée (sauf en cas de rupture pour motif disciplinaire).

Cependant, la période d'essai étant destinée à permettre à l'employeur d'apprécier la valeur professionnelle du salarié, la rupture de l'essai pour un motif non inhérent à la personne de ce dernier est abusive.

Les employeurs qui ne pourraient pas justifier d'avoir été en mesure d'apprécier les qualités professionnelles des salariés s'exposent à un risque de condamnation à des dommages et intérêts pour rupture abusive en cas de contentieux.

3.4 Quel est le régime applicable aux arrêts Covid-19 à compter du 1^{er} mai 2020 ?

- Avant le 1^{er} mai 2020, des indemnités journalières dérogatoires ont été instaurées pour les parents devant garder leur enfant ou pour les personnes vulnérables dans l'impossibilité de télétravail. Des arrêts maladie pour les salariés maladie du Covid-19 étaient également délivrés.

L'ensemble de ces arrêts Covid-19 étaient indemnisés sans délai de carence et sans condition d'ouverture de droits, et donnaient lieu à complément employeur 90% pendant les 30 premiers jours et 66% pendant les 30 jours suivants, sous réserve des compléments conventionnels éventuellement prévus).

- A compter du 1^{er} mai 2020, tous les salariés qui bénéficiaient préalablement d'un arrêt de travail « Covid-19 » devront obligatoirement être soumis au dispositif d'activité partielle.

Le site Ameli.fr a précisé les situations susceptibles de se présenter :

- Salariés en arrêt de travail pour garde d'enfant : ils n'ont aucune démarche à accomplir vis-à-vis de la CPAM. Les employeurs devront procéder à la déclaration d'activité partielle avec une date d'effet au 1^{er} mai 2020.

Selon les dernières annonces de Muriel Pénicaud, ce régime sera applicable uniquement jusqu'au 31 mai 2020.

A compter du 1er juin 2020, les salariés visés ci-dessus devront fournir une attestation à leur employeur pour justifier que l'établissement scolaire de leur enfant n'est pas en mesure d'accueillir leur enfant. A défaut, ils n'auront plus le droit à l'activité partielle.

▫ Salariés en arrêt de travail au titre des recommandations sanitaires :

Les salariés ayant obtenu un arrêt de travail via le site www.declare.ameli.fr qui sont toujours en arrêt au 30 avril 2020 recevront automatiquement de l'Assurance Maladie un certificat à remettre à leur employeur ;

Les salariés vulnérables placés en arrêt de travail par leur médecin traitant devront solliciter l'établissement d'un certificat d'isolement. Ils devront remettre ce certificat à leur employeur afin que celui-ci puisse les placer en activité partielle ;

La même situation se présentera pour les salariés cohabitant avec une personne dite vulnérable.

La loi précise que le dispositif s'appliquera à tous les employeurs, y compris ceux qui ne remplissent pas les conditions pour bénéficier du dispositif d'activité partielle.

A compter du 1^{er} mai 2020, les salariés listés ci-dessus sont intégrés dans le dispositif d'activité partielle.

Les employeurs déjà bénéficiaires du dispositif devront probablement réaliser une demande d'avenant si ces salariés n'avaient pas été intégrés dans la population précédemment concernée par le dispositif.

Un décret est toutefois encore attendu pour préciser les modalités pratiques de ce nouveau dispositif et éventuellement aménager le régime de l'activité partielle.

3.5 Est-il possible de licencier un salarié pendant l'activité partielle ?

Juridiquement, rien ne s'oppose à la mise en place ou à la poursuite des licenciements déjà engagés.

En pratique, il convient d'être rigoureux dans la mise en œuvre d'une procédure de licenciement afin de limiter les risques d'irrégularité de procédure (délai postaux allongés, recours à la visioconférence, etc.).

Par ailleurs, les délais applicables en matière disciplinaires n'ayant pas été suspendus, les procédures doivent être mises en œuvre dans le respect de la réglementation habituelle en la matière.

3.6 Quel est l'impact de l'activité partielle sur le montant des indemnités de rupture ?

La rémunération servant de base de calcul de l'indemnité de licenciement doit être celle que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été en activité partielle.

3.7 Est-il possible de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié pendant l'activité partielle ?

Aucun texte ne s'oppose à la conclusion d'une rupture conventionnelle y compris en période d'activité partielle. *Voir notre Flash info du 29 avril 2020*

En revanche, en pratique, des difficultés de mise en œuvre peuvent apparaître compte tenu des règles de confinement (notamment eu égard à l'obligation de signer trois exemplaires originaux du CERFA et ainsi tenir, en principe, un entretien en "présentiel" - allongement des délais postaux).

3.8 Qu'advient-il des demandes d'autorisations concernant la rupture (ou le transfert) du contrat de travail d'un salarié protégé ?

Une instruction aménageant la procédure d'enquête contradictoire a été prise le 17 mars 2020. Elle prévoit en substance :

- l'envoi par courrier ou par voie électronique des pièces de la demande ou recueillies au cours de l'enquête ;
- une procédure contradictoire écrite invitant notamment le salarié à formuler ses observations par écrit (le mail semble autorisé) ;
- la possibilité d'auditionner les parties par visioconférence en actant par courrier et courriel la date et l'heure retenues ;
- la possibilité en ultime recours de conduire ces auditions par téléphone s'il est possible de s'assurer de l'identité des présents ;
- l'assistance du salarié par un représentant de son syndicat selon les mêmes modalités.

Les délais sont impactés par l'Ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020 :

- Pour les demandes d'autorisation de licenciement ou de transfert des salariés protégés reçues avant le 12 mars 2020, le délai de 2 mois laissé à l'inspecteur du travail pour instruire la demande et prendre sa décision est suspendu à compter du 12 mars.

Ce mécanisme devrait également s'appliquer en cas d'examen d'une demande d'autorisation de rupture conventionnelle.

- Pour les demandes reçues à compter du 12 mars 2020, le point de départ du délai de 2 mois est reporté à compter du 24 juin 2020.

En tout état de cause, l'inspecteur du travail peut traiter la demande et rendre une décision expresse pendant cette période.

Instruction DGT du 7 avril 2020 / Ord. 2020-306 du 25 mars 2020, art. 1 et 7, JO du 26 / Instruc. DGT 17 mars 2020

4 VERSER L'INDEMNITE D'ACTIVITE PARTIELLE AUX SALARIES

4.1 Comment calculer le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle ?

Pour chaque heure indemnisable, l'employeur verse, aux dates normales de paye, une indemnité au moins égale à 70 % de la rémunération horaire brute de référence.

L'indemnité horaire est déterminée par référence à la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés calculée selon la règle du maintien du salaire, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale de travail ou, si elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de celle mentionnée dans le contrat de travail.

Le calcul du taux horaire de référence doit se faire en trois temps (le Q/R du Gouvernement mis à jour le 29 avril 2020 apporte de nouvelles précisions) :

- **Détermination du taux horaire de base** : 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, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche...) de ce salaire, mais hors heures supplémentaires et majoration.

Cette rémunération est divisée par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat).

L'objectif est de neutraliser la rémunération versée au titre des heures supplémentaires dans le taux horaire de base.

Si la durée du travail est supérieure à la durée légale, celle-ci peut être prise en compte sous conditions¹ alors 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, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche, équivalence...) ainsi que les heures supplémentaires conventionnelles ou contractuelles et leur majoration.

Le **Q/R du Gouvernement** précise qu'il est possible de se référer au dernier salaire perçu au titre de la période précédant le placement en activité partielle. A défaut de salaire ou d'une référence sur un mois complet, la base de calcul doit correspondre au montant du salaire qui aurait perçu pendant la période pendant la période considérée si le salarié avait continué à travailler normalement.

Cette rémunération est divisée par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée collective ou individuelle de travail sur la période considérée le cas échéant mensualisée.

A noter : un décret est en cours d'élaboration pour adapter et clarifier l'assiette servant au calcul au taux horaire lorsque des heures supplémentaires structurelles sont prises en compte dans l'indemnisation de l'activité partielle, au regard de la volonté du Gouvernement de neutraliser les majorations dans le taux horaire de base.

- **Si le salarié perçoit des primes**, il faut également calculer le taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence : le montant des primes à prendre en compte est celui que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Ce montant est divisé par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 h sur le mois) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat, ou lorsqu'elle est supérieure,

¹ Pour rappel : sont concernés les régimes d'équivalence, les heures supplémentaires résultant soit d'une convention individuelle de forfait incluant des heures supplémentaires conclue avant le 23 avril 2020, soit d'une durée collective du travail supérieure à la durée légale pratiquée en application d'une convention ou d'un accord collectif conclu avant le 23 avril 2020 à l'exclusion de toute autre heure supplémentaire

la durée collective du travail conventionnelle ou la durée stipulée au contrat (sous les mêmes conditions pour que le taux horaire de base).

- **Si le salarié perçoit une rémunération variable**, il faut également calculer le taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable.

Cette catégorie regroupe :

- les éléments de rémunération variable au sens propre (commissions, pourboires...);
- les primes mensuelles qui connaissent une variation importante d'un mois sur l'autre ;
- les primes versées selon une périodicité non mensuelle, pourvu qu'elles soient calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle.

Le montant mensuel de référence de ces éléments est égal à la moyenne de ces éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois précédant le premier jour d'activité partielle de l'entreprise. Si le salarié a travaillé moins de 12 mois, on prend en compte la moyenne de la totalité des mois de sa période de présence.

Ce montant mensuel de référence est divisé par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 h sur le mois) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat, ou lorsqu'elle est supérieure, la durée collective du travail conventionnelle ou la durée stipulée au contrat (sous les mêmes conditions pour que le taux horaire de base).

Par ailleurs, ne sont pas pris en compte :

- les primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais professionnels ;
- les éléments d'épargne salariale (intéressement, participation, etc.) ;
- les primes qui ne sont pas affectées par la mise en activité partielle ;
- la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

4.2 Comment calculer l'indemnité horaire des salariés soumis à une convention individuelle de forfait en jours ?

Le [Q/R du Gouvernement mis à jour le 29 avril 2020](#) apporte de nouvelles précisions sur les modalités de calcul de l'indemnité pour les salariés soumis à une convention individuelle de forfait en jours.

Rappel : 1 journée = 7 heures / 1 demi-journée = 3h30

- **Détermination du taux horaire de base** : 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.
 - Les conventions ou accords collectifs en vigueur doivent indiquer les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période. En cas de disposition en ce sens, il y a lieu de se référer à la valeur d'une journée d'absence.

La rémunération journalière est divisée par 7 heures, ce qui correspond à la durée de conversion d'une journée de travail.

Le résultat de cette division donne le taux horaire de base.

- 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 (22) du rapport entre le nombre de jours prévu par le forfait divisé par 2018. Le résultat est arrondi au nombre entier le plus proche.

- **Si le salarié perçoit des primes**, il faut également déterminer le taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence : le montant des primes à prendre en compte est celui que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé (ou la moyenne mensuelle comme pour les salariés hors forfait en jours). Ce montant est divisé par le nombre de jours ouvrés mensuels moyen visé ci-dessus avant d'être divisé par 7.
- **Si le salarié perçoit une rémunération variable**, il faut également calculer le taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable.

Cette catégorie regroupe :

- les éléments de rémunération variable au sens propre (commissions, pourboires...);
- les primes mensuelles qui connaissent une variation importante d'un mois sur l'autre ;
- les primes versées selon une périodicité non mensuelle, pourvu qu'elles soient calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle.

Le montant mensuel de référence de ces éléments est égal à la moyenne de ces éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois précédant le premier jour d'activité partielle de l'entreprise. Si le salarié a travaillé moins de 12 mois, on prend en compte la moyenne de la totalité des mois de sa période de présence.

Ce montant mensuel de référence est divisé par le nombre de jours ouvrés mensuels moyen visé au 1 avant d'être divisé par 7.

Rappel : le Q/R du Gouvernement rappelle, dans sa fiche dédiée au calcul du taux horaire de base du forfait en jours, que les périodes de travail et d'activité partielle des salariés en forfait en jours devront clairement être identifiées. Les jours ou demi-journées de travail devront être clairement identifiés, en particulier si les périodes travaillées le sont sous forme de télétravail.

Nous vous recommandons de procéder via des feuilles de temps qui distinguent périodes travaillées et périodes non travaillées.

4.3 Quelles heures doivent être prises en compte pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle ?

En principe, seules les heures en deçà de la durée légale du travail sont indemnisables au titre de l'activité partielle.

L'article [R.5122-11 du Code du travail](#) prévoit en effet que les heures chômées au-delà de la durée légale du travail ou de la durée conventionnelle (lorsqu'elle est inférieure) ne donnent pas lieu au versement de l'indemnité d'activité partielle. L'employeur n'a pas à les rémunérer et ne peut demander l'allocation d'activité partielle au titre de ces heures.

Ces dispositions ont été modifiées.

L'[Ordonnance du 22 avril 2020](#) prévoit la possibilité de prendre en compte, dans les heures chômées indemnisables, les heures visées ci-dessus (au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail).

Ces heures doivent avoir été prévues par une disposition conventionnelle ou contractuelle applicable avant le 24 avril 2020

Les heures concernées sont les heures incluses dans :

- une convention individuelle de forfait établies sur la semaine, le mois ou l'année (par exemple : 37h ou 39h par semaine, 169h par mois) ;
- une durée conventionnelle / collective de travail supérieure à la durée légale en application d'un accord collectif de branche ou d'entreprise.

Toutes les heures supplémentaires qui ne seraient pas visées ci-dessus restent non indemnisables.

Attention toutefois, pour le moment, la méthode pour calculer le taux horaire du salarié n'a pas été modifiée.

Question n°19 : [Dispositif exceptionnel d'activité partielle - Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses](#) », mise à jour du 22 avril 2020

4.4 La Société doit-elle maintenir la rémunération pendant les jours fériés ?

Concernant l'articulation des jours fériés avec la période d'activité partielle, l'Administration distingue selon que le jour férié compris dans la période d'activité partielle est habituellement chômé ou non :

- Lorsque les jours fériés ne sont pas habituellement chômés, ils sont indemnisés selon les montants prévus en cas de recours au dispositif d'activité partielle (70% de la rémunération brute antérieure ou plus si dispositions conventionnelles particulières).

Le régime social et fiscal est le même que pour l'indemnité d'activité partielle.

Attention au 1er mai qui bénéficie de dispositions particulières en matière de compensation lorsqu'il est travaillé.

- Lorsque le jour férié est un jour habituellement chômé, alors celui-ci est incompatible avec l'activité partielle : c'est à l'employeur de rémunérer les heures correspondant à ce jour férié, et non à l'Administration.

Le salaire devra être maintenu comme habituellement, en tenant compte, notamment, de l'article L.3133-3 du Code du travail qui prévoit que les salariés présentant une ancienneté d'au moins 3 mois ne doivent pas subir de perte de salaire en raison d'un jour férié chômé (le cas échéant des usages internes ou de la convention collective).

Le régime social et fiscal sera celui prévu pour les salaires hors dispositif d'activité partielle.

Attention au 1er mai qui doit être payé sans condition d'ancienneté.

Concernant la journée de solidarité, il s'agit d'une journée supplémentaire qui n'est pas rémunérée par l'employeur pour les salariés mensualisés. Elle ne peut donc pas entrer dans le champ de l'activité partielle.

[circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013, note technique révisée 2015, fiche 5, § 5.4](#)

5 REGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITES D'ACTIVITE PARTIELLE

5.1 Quel est le régime social et fiscal de l'indemnité réglementaire obligatoire d'activité partielle ?

Le présent paragraphe concerne l'indemnité versée au titre des dispositions du Code du travail (70%).

Cette indemnité d'activité partielle est exonérée de cotisations sociales. Elle est assujettie à la CSG et à la CRDS au titre des revenus de remplacement (6,2 % et 0,5 %) après abattement d'assiette de 1,75 % (pour tous les salariés² quel que soit le revenu fiscal de référence, en application de l'[Ordonnance du 27 mars 2020](#)).

Pour mémoire, le salarié ne peut pas percevoir une indemnité d'activité partielle, éventuellement cumulée avec le revenu d'activité, inférieure au SMIC horaire.

Par conséquent, il conviendra d'appliquer la règle d'écrêtement afin que le prélèvement de la CSG/CRDS (ou de la cotisation maladie spécifique) ne puisse pas avoir pour effet de ramener le montant net cumulé des indemnités d'activité partielle et de la rémunération d'activité en dessous du SMIC brut. La CSG/CRDS pourront même ne pas être prélevées selon la méthode de précompte suivante : CSG déductible, CSG non déductible, puis CRDS et le cas échéant cotisation du régime local.

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.

Ces dispositions sont applicables aux heures d'activité partielle réalisées à compter du 1er mars 2020.

[www.urssaf.fr, information du 6 avril 2020 ; Document du ministère du Travail mis à jour le 3 avril 2020 <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-precisions-sur-les-evolutions-procedurales-du-dispositif>](#)

² Sauf pour les salariés non-résidents fiscalement en France et pour les salariés relevant du régime local d'assurance-maladie complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle qui bénéficient d'un régime particulier.

5.2 Quel est le régime social et fiscal des indemnités complémentaires versées au titre de l'activité partielle ?

L'Ordonnance du 27 mars 2020 avait précisé que les indemnités complémentaires versées, en application d'un accord collectif que d'une décision unilatérale de l'employeur, entre le 28 mars 2020 jusqu'à une date fixée par Décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, bénéficiaient du régime de faveur visé en 5.1. [Ord. 2020-346 du 27 mars 2020, art. 11 et 12, JO du 28](#)

L'article 5 de l'Ordonnance du 22 avril 2020 donne une nouvelle précision, confirmée par [le Q/R du Gouvernement le 29 avril 2020](#) : à compter du 1^{er} mai 2020, lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du SMIC (soit 70% de 4,5 SMIC soit 31,97 euros par heure indemnisable), la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité. Cette quote-part doit donc être traitée comme du salaire.

Cette dernière règle est applicable aux indemnités relatives aux périodes d'activité à compter du 1^{er} mai 2020. [Ordon. n° 2020-460 du 22 avril 2020 art.5](#)

Par ailleurs, le Gouvernement, dans son Q/R du 22 avril 2020, précise que dans le cas où l'employeur verse une part complémentaire au-delà de 70 % de la rémunération brute, ce complément est soumis au même régime en matière de prélèvements sociaux que les indemnités légales.

Toutefois 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 ailleurs, 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 ou les heures supplémentaires structurelles résultant d'un accord collectif ou d'une convention individuelle de forfait, sont assujetties, au même titre que les rémunérations, aux cotisations et contributions sociales³.

Les 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.

6 FAIRE LA DEMANDE DE REMBOURSEMENT DES INDEMNITES D'ACTIVITE PARTIELLE

6.1 Je suis une entreprise qui a mis en place l'activité partielle mais je ne souhaite pas demander le remboursement à l'Etat des indemnités versées à mes salariés. Est-ce possible ?

Les entreprises peuvent placer leurs salariés en activité partielle, sans demander à bénéficier de l'allocation d'activité partielle.

³ Ces dispositions devraient à notre sens être considérées comme concernant les heures au-delà de celles, désormais prises en compte au titre de l'activité partielle.

Dans ce cas, les entreprises doivent verser à leurs salariés l'indemnité d'activité partielle dans les conditions habituelles. Elles bénéficient du régime social applicable aux indemnités d'activité partielle "de base".

Néanmoins, pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales qui y est attachée, elles doivent adresser une demande d'autorisation d'activité partielle. Elles n'auront pas à faire de demande de remboursement par la suite mais devront informer la DIRECCTE de cet engagement.

Question n°18 : [Dispositif exceptionnel d'activité partielle - Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses](#) », mise à jour du 22 avril 2020

6.2 Quels sont les risques en cas de mise en place du dispositif d'activité partielle en l'absence d'autorisation de l'administration ?

Si l'administration refuse d'autoriser le recours à l'activité partielle alors même qu'elle a déjà été mise en place sur l'un des sites, l'employeur doit maintenir la rémunération des collaborateurs en intégralité.

La période d'absence devra être traitée comme une dispense d'activité autorisée payée

Sans l'accord individuel des salariés, l'employeur ne pourra pas solder les congés payés acquis et non pris pour couvrir cette période de dispense d'activité.

6.3 En cas de refus rétroactif de recourir au dispositif d'activité partielle, est-il possible de faire récupérer les heures perdues ?

Non, l'employeur ne peut demander aux salariés de récupérer les heures perdues à la suite d'une interruption collective du travail liée au Covid-19.

6.4 Est-il possible de cumuler télétravail et indemnité d'activité partielle ?

Le Ministère du Travail met en garde les entreprises qui seraient tentées de demander à certains salariés de télétravailler alors qu'ils sont en activité partielle. Il souligne que de telles pratiques s'apparentent à une fraude et sont assimilées à du travail illégal.

Attention : Le Ministère du Travail invite les salariés et les représentants du personnel qui seraient confrontés à de telles pratiques à effectuer un signalement auprès du DIRECCTE.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/covid-19-sanctions-contre-les-fraudes-au-chomage-partiel>

Différentes sanctions pourront s'appliquer à ces entreprises (ces sanctions étant cumulables) :

- remboursement intégral des sommes perçues au titre du dispositif d'activité partielle ;
- interdiction de bénéficier, pendant une durée maximale de 5 ans, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle ;
- 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.

Le Gouvernement rappelle qu'il est interdit de faire télétravailler des salariés pendant les heures qui seront déclarées chômées dans le cadre de l'activité partielle et dont il sera demandé l'indemnisation auprès de l'Etat.

En cas de réduction de l'horaire de travail, l'employeur peut placer les salariés en activité partielle pour le temps qui correspond à cette réduction et placer le salarié en télétravail pour le temps¹⁷

travaillé. Dans cette hypothèse, l'employeur doit **définir clairement quelles sont les plages horaires travaillées et celles chômées au titre de l'activité partielle.**

Question n°22 : [Dispositif exceptionnel d'activité partielle - Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses](#) », mise à jour du 22 avril 2020

7 IMPLICATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

7.1 La consultation du CSE est-elle obligatoire ?

Le Décret du 25 mars 2020 a modifié les règles sur la consultation du comité social et économique (CSE), en précisant que l'employeur doit consulter le CSE dès lors que l'entreprise en est dotée.

Le Ministère du Travail a précisé que l'obligation de consultation du CSE ne vaut que dans les entreprises de 50 salariés et plus.

[Décret 2020-325 du 25 mars 2020, art. 1, JO du 26](#)

Question n°7 : [Dispositif exceptionnel d'activité partielle - Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses](#) », mise à jour du 22 avril 2020

7.2 Quand doit-on consulter le CSE ?

En principe, avant toute décision, l'employeur consulte le comité social et économique (CSE) sur le recours à l'activité partielle, puis adresse une demande d'autorisation d'activité partielle, accompagnée de l'avis du CSE.

Dans le cadre du recours à l'activité partielle en raison de circonstances exceptionnelles, l'employeur peut recueillir l'avis du CSE après le placement en activité partielle. Il transmet cet avis dans les deux mois suivant sa demande d'activité partielle.

[Décret 2020-325 du 25 mars 2020, art. 1, JO du 26](#)

7.3 Que se passe-t-il en cas d'absence de CSE ?

En l'absence de CSE, la demande d'activité partielle peut être autorisée de manière exceptionnelle.

Afin de ne pas bloquer les demandes d'activité partielle, l'administration indique que ces entreprises devront s'engager à organiser des élections professionnelles dès que possible, c'est-à-dire, dès la levée de la période de suspension des processus électoraux prévue par l'ordonnance du 1^{er} avril 2020.

Question n°8 : [Dispositif exceptionnel d'activité partielle - Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses](#) », mise à jour du 22 avril 2020