



DISPOSITIF EXCEPTIONNEL D'ACTIVITE PARTIELLE

Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses

Dernière mise à jour : 3 juin 2020

Modifications du 01.04 et du 02.04 (en jaune dans le texte)

II. B. 1. précisions

III. 3-4-12 précisions

III. 5 Ajout d'une question sur le régime social des indemnités d'activité partielle

Modifications du 03.04 (en jaune dans le texte)

III. 7 Ajout d'une question : la consultation du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés est-elle requise ?

8 Ajout d'une question, en l'absence de CSE, la demande d'activité partielle peut-elle être autorisée ?

16 Ajout d'une question : Comment sont comptabilisées les heures d'équivalence pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle ?

17 Ajout d'une question : Comment s'articulent les arrêts maladie ou arrêts dérogatoires (garde d'enfant/personne vulnérable) avec l'activité partielle ?

Ajout d'annexes :

Nouvelles modalités de prise en charge des heures d'équivalence

Articulation entre l'activité partielle et les indemnités journalières maladie

Modifications du 09.04 et du 10.04 (en violet dans le texte)

III. 9 Précision apportée sur le délai de demande de l'activité partielle

18 Ajout d'une question : Les entreprises peuvent-elle placer leurs salariés en activité partielle et ne pas effectuer de demande d'indemnisation auprès de l'Etat ?

19 Ajout d'une question : Comment est calculé le taux horaire pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle ?

Modifications du 22.04 (en vert dans le texte)

Question 5 : précisions

Ajouts des questions 20, 21, 22, 23, 24, 25 et des fiches Salariés à temps partiel et Salariés employés par des entreprises étrangères sans établissement en France

Modifications du 29.04 (en bleu dans le texte)

Ajout des questions 26 27 28 29

Ajout des fiches des salariés au cachet, des apprentis, des forfaits, des entreprises de travail temporaires, de l'indemnisation en AP de certains arrêts de travail liés au Covid 19

Modification des questions 15 et 17 et 19

Modification du 5.05 (en orange dans le texte)

Mise à jour de la question 17.

Correction du 10.05 question 5 exemple 2 en vert dans le texte



Modification du 3.06 (en vert dans le texte)

Mise à jour de la question 17

SOMMAIRE

I.	L'ACTIVITÉ PARTIELLE : CE QUI NE CHANGE PAS	6
	Les modalités de calcul de l'indemnité versée par l'employeur au salarié ne sont pas modifiées.	7
II.	L'ACTIVITÉ PARTIELLE : LES ÉVOLUTIONS DU DISPOSITIF A LA SUITE DU DÉCRET DU 26 MARS 2020	7
	A / Évolutions procédurales	7
	1) Réduction du délai d'acceptation implicite de la demande d'activité partielle, de quinze à deux jours jusqu'au 31 décembre 2020 (R.5122-4).	7
	2) L'assouplissement de la procédure de l'avis préalable du comité social et économique lors du dépôt d'une demande préalable d'autorisation d'activité partielle (R. 5122-2).	8
	3) L'assouplissement de la procédure de dépôt de demande préalable de l'activité partielle pour un motif « circonstance exceptionnelle » (R. 5122-3).	8
	4) L'allongement de la durée de validité maximale de l'autorisation d'activité partielle de six à douze mois (R. 5122-9).	8
	5) Contingentement pour le motif « travaux » (R. 2122-7).	9
	B / Extension de la portée du dispositif	9
	1) La modification de mode de calcul de l'allocation versée à l'employeur (R.5122-12 et D.5122-13) : le passage à un montant proportionnel au salaire	9
	2) L'extension du bénéfice de l'activité partielle aux salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué par l'établissement (R. 5122-8 et R. 5122-19).	10
	C / Dispositions diverses	10
	1) Ajout d'une nouvelle catégorie de données à caractère personnel enregistrées (R. 5122-21).	10
	2) Renforcer l'information du salarié (R. 3243-1 et R. 5122-17).	10
	D/ Tableau de synthèse	11
III.	QUESTIONS-RÉPONSES	12
	1/ À quelle date les dispositions du décret entrent-elles en vigueur ?	12
	2/ Une entreprise multi-établissements pourra-t-elle faire ses demandes en une seule fois ?	13



- 3/ Quel est le montant de l'allocation d'activité partielle versé par l'agence des services et de paiement (ASP) à l'employeur ? _____ 13
- 4/ Quel est le montant de l'indemnité d'activité partielle qui sera versée au salarié par son employeur ? _____ 13
- 5/ Quel est le régime social applicable aux indemnités d'activité partielle ? (ajouté le 02.04.20, modifié le 22 04, modifié le 29 04) _____ 15
- 6/ L'avis du comité social et économique doit-il être joint à la demande d'autorisation d'activité partielle faite par l'employeur ? _____ 18
- 7/ La consultation du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés est-elle requise ? (ajouté le 03.04.20) _____ 18
- 8 / En l'absence de CSE, la demande d'activité partielle peut-elle être autorisée ? _____ 18
(ajouté le 03.04.20) _____ 18
- 9/ Dans quel délai l'employeur peut-il déposer sa demande d'autorisation d'activité partielle ? _____ 19
- 10/ Quelle est la durée maximum de période d'autorisation d'activité partielle ? _____ 19
- 11/ Quel est le délai de naissance de la décision implicite d'acceptation de la demande d'autorisation d'activité partielle ? _____ 20
- 12/ Les salariés au forfait sont-ils éligibles à l'activité partielle ? _____ 20
- 13/ L'employeur peut-il bénéficier d'aides pour financer la formation de ses salariés pendant la période où ils ne sont pas en activité ? _____ 20
- 14/ Quelles sont les sanctions en cas de fraude à l'activité partielle ? _____ 20
- 15/ Quelles sont les évolutions législatives et réglementaires d'urgence prises dans le cadre de la crise Covid-19 (modifié le 29 04)? _____ 21
- 16/ Comment sont comptabilisées les heures d'équivalence pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle ? (ajouté le 03.04.20) _____ 25
- 17/ Quelles sont les modalités de la bascule des IJ versées dans le cadre d'arrêts garde d'enfant / personnes vulnérables/ personnes cohabitant avec des personnes vulnérables en activité partielle ? (Ajouté le 03.04.20, modifié le 29 04, le 4.05 et le 03.06) _____ 25
- 18/ Les entreprises peuvent-elle placer leurs salariés en activité partielle et ne pas effectuer de demande d'indemnisation auprès de l'Etat ? (Ajouté le 09.04.20) _____ 27
- 19/ Comment est calculé le taux horaire pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle ? (Ajouté le 10.04.20, modifié le 29 04) _____ 28
- 20 / Les salariés employés par une entreprise étrangère n'ayant pas d'établissement en France (ajouté le 22.04) _____ 28



21/ Comment sont calculées l'indemnité et l'allocation d'activité partielle des salariés à temps partiel ? (ajouté le 22.04)	28
22/ Peut-on alterner télétravail et chômage partiel ? (ajouté le 22/04)	28
23/ Les jours fériés sont-ils indemnisés au titre de l'activité partielle ? (ajouté le 22/04)	29
24/ Les salariés expatriés sont-ils éligibles à l'activité partielle ? (ajouté le 22/04)	30
25/ Les associations sont-elles éligibles à l'activité partielle (ajouté le 22/04)?	30
26/ Comment prendre en compte les demandes d'activité partielle pour les salariés habituellement rémunérés au cachet (ajouté le 29.04) ?	30
27 / Comment prendre en compte les demandes d'activité partielle des entreprises de travail temporaire ? (ajouté le 29 04)	31
28/ Comment sont indemnisés les salariés apprentis ou en contrat de professionnalisation lorsqu'ils sont en activité partielle ? (ajouté le 29 04)	31
29/ Comment calculer l'indemnité et l'allocation d'activité partielle des salariés en forfait jours annuels? (ajouté le 29 04)	31
Fiches pratiques	32



INTRODUCTION : LA MISE EN PLACE DU SYSTEME LE PLUS PROTECTEUR D'EUROPE POUR L'EMPLOI DES SALARIÉS ET LES COMPÉTENCES DES ENTREPRISES

L'activité partielle est un outil au service de la politique publique de prévention des licenciements économiques qui permet à l'employeur en difficulté de faire prendre en charge tout ou partie du coût de la rémunération de ses salariés. Elle est encadrée par les articles L. 5122-1 et suivants et R. 5122-1 et suivants du Code du travail. Ce dispositif a montré toute son efficacité pour soutenir l'emploi en période de baisse d'activité.

Face à l'ampleur de la crise sanitaire liée au Covid-19, le Gouvernement a transformé l'ancien système d'activité partielle pour doter la France du système le plus protecteur d'Europe : alors qu'elle était auparavant forfaitaire et plafonnée à 7,74 euros, l'allocation versée par l'Etat à l'entreprise est désormais proportionnelle aux revenus des salariés placés en activité partielle, dans la limite d'un plafond de 4,5 SMIC. Cette modification du mode de calcul de l'allocation d'activité partielle doit permettre de faire face à la baisse d'activité engendrée par la crise sanitaire et ses conséquences en diminuant le reste à charge pour l'entreprise et ainsi permettre aux entreprises d'éviter les licenciements, de conserver leurs compétences et aux salariés de conserver leur emploi

Le [décret n°2020-325 du 25 mars 2020](#) met en œuvre cette réforme. Le présent document détaille les évolutions procédurales du dispositif d'activité partielle ainsi que les nouvelles modalités de calcul de l'allocation d'activité partielle issues du décret du 25 mars 2020.

Les dispositions de la [circulaire du 12 juillet 2013 n°2013-12](#) demeurent applicables, à l'exception des dispositions suivantes :

- Le point I.2 du préambule intitulé « une prise en charge financière améliorée et favorisant la mise en œuvre de formations pour les salariés »
- Le point I.4 du préambule « une mise en œuvre rapide et sécurisée juridiquement pour les employeurs et les salariés »
- Les points II.1, II.2, II. du préambule « maîtriser, faire connaître le nouveau dispositif d'activité partielle et assurer une fluidité de traitement des demandes »
- Les points 1.2 et 1.3.A de la fiche 1 « le cadre législatif et réglementaire » « l'unification du dispositif actuel en fusionnant l'ensemble des allocations existantes en une seule allocation »
- Les salariés VRP visés au point 2.3 de la fiche 2 « les catégories de salariés concernés par l'activité partielle » 2.4 « articulation entre recours à l'activité partielle, plan de sauvegarde de l'emploi et accords de maintien de l'emploi » le contingent de 1000 heures visé au point 2.5 3 « les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle »
- La fiche 4 « activité partielle et formation professionnelle »



- Le point 5.1 « principe général de versement de l'allocation d'activité partielle », les points 5.3 B. C. F. et G « règles de calcul des heures à indemniser »
- La fiche 6 « caractéristiques de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation complémentaire au titre de la rémunération mensuelle minimale »
- La fiche 7 « situations particulières de certaines entreprises »
- Le point 8.1 de la fiche 8 « procédure d'instruction des demandes d'autorisation préalable »

I. L'ACTIVITÉ PARTIELLE : CE QUI NE CHANGE PAS

L'activité partielle permet à l'employeur d'aller en-deçà des obligations légales et conventionnelles en matière de durée du temps de travail et ainsi de se décharger en partie de son obligation de donner du travail à ses salariés ainsi que des moyens de le réaliser.

Pendant les périodes d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu.

Les motifs de recours à l'activité partielle demeurent inchangés.

Le dispositif d'activité partielle permet de prendre en charge les situations dans lesquelles les entreprises connaissent une baisse d'activité pour l'un des motifs suivants (article R.5122-1 du Code du travail) :

- conjoncture économique ;
- 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.

La baisse temporaire d'activité peut prendre deux formes différentes :

- une réduction du temps de travail en-dessous de la durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail de l'établissement ;
- une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement, pendant laquelle les salariés sont en inactivité totale quelle que soit la durée de la fermeture, dans la limite cependant du contingent annuel d'heures indemnifiables.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement afin de pouvoir autoriser la mise en place d'un système de « roulement » par unité de production, atelier, services, etc.



Pendant la période d'activité partielle :

- L'employeur reçoit de l'Agence de services et de paiement (ASP) une allocation équivalente à une part de la rémunération horaire du salarié placé en activité partielle;
- Le salarié reçoit de son employeur une indemnité d'activité partielle, en lieu et place de son salaire pour la période durant laquelle il est placé en activité partielle.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée par l'employeur au salarié ne sont pas modifiées.

L'employeur verse au salarié une indemnité équivalente à 70 % de sa rémunération horaire brute. En tout état de cause, elle ne peut être inférieure à 8,03 euros, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Cela correspond à en moyenne environ 84 % du salaire net du salarié.

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. Le décret d'application de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle à venir précisera les modalités selon lesquelles les salariés des secteurs en régime d'équivalence sont indemnisés.

Les indemnités d'activité partielle sont exonérées de cotisations sociales, mais restent soumises à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,5 %.

L'employeur peut décider unilatéralement d'indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut ou si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit.

L'assiette de l'indemnité est la rémunération horaire brute du salarié (assiette congés payés).

II. L'ACTIVITÉ PARTIELLE : LES ÉVOLUTIONS DU DISPOSITIF A LA SUITE DU DÉCRET DU 26 MARS 2020

A / Évolutions procédurales

1) Réduction du délai d'acceptation implicite de la demande d'activité partielle, de quinze à deux jours jusqu'au 31 décembre 2020 (R.5122-4).

Jusqu'au 31 décembre 2020, et afin de permettre aux entreprises d'avoir rapidement une réponse, **l'absence de décision d'autorisation du recours à l'activité partielle dans un délai de deux jours vaut acceptation implicite de la demande.**



2) L'assouplissement de la procédure de l'avis préalable du comité social et économique lors du dépôt d'une demande préalable d'autorisation d'activité partielle (R. 5122-2).

Lorsqu'un employeur souhaite bénéficier du dispositif de l'activité partielle, il doit, habituellement, déposer une demande préalable d'autorisation qui doit être accompagnée de l'avis préalable du comité social et économique, si l'entreprise en est dotée.

Cependant, lorsqu'il sollicite le bénéfice de l'activité partielle au motif « d'un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel » ou de « toute autre circonstance de caractère exceptionnel », les conditions matérielles de ces événements peuvent empêcher la réunion rapide de ce comité alors même que l'aide publique est immédiatement attendue.

Pour faire face à la crise et l'urgence, le Gouvernement a décidé que, désormais, lorsque l'employeur dépose une demande préalable d'autorisation pour ces deux motifs (3° et 5° de l'article R. 5122-1 du Code du travail), il peut recueillir cet avis postérieurement à la demande et dispose d'un délai d'au plus deux mois à compter du dépôt de la demande pour communiquer cet avis à l'unité départementale.

3) L'assouplissement de la procédure de dépôt de demande préalable de l'activité partielle pour un motif « circonstance exceptionnelle » (R. 5122-3).

En temps normal, l'autorisation de recours à l'activité partielle doit être, sauf en cas de sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel, antérieure à sa mise en œuvre dans l'entreprise.

Ceci étant, pour répondre à la crise et à l'urgence, le Gouvernement a décidé de donner jusqu'à trente jours aux entreprises, après la mise en place de l'activité partielle, pour déposer leur demande. L'acceptation de la demande permet donc une indemnisation rétroactive de l'entreprise, dans la limite de trente jours.

Pour bénéficier de cette couverture rétroactive, l'entreprise doit présenter sa demande sous le motif de « circonstances exceptionnelles ».

4) L'allongement de la durée de validité maximale de l'autorisation d'activité partielle de six à douze mois (R. 5122-9).

Précédemment, la durée maximale de l'autorisation d'activité partielle était de six mois, durant laquelle les salariés devaient effectivement réaliser leurs heures chômées.

Dans un souci d'efficacité et considérant que ce délai ne constitue qu'un maximum que l'unité départementale peut individualiser selon la situation de l'entreprise, le Gouvernement a décidé d'allonger ce délai à 12 mois.



Le contingent annuel d'heures indemnissables a été fixé à 1607 heures par arrêté du 31 mars 2020.

5) Contingentement pour le motif « travaux » (R. 2122-7).

Le volume horaire d'activité partielle pour le sous-motif « modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise » est limité par arrêté ministériel (100 h maximum par salarié et par an). Cette limitation est motivée par la nature de ce motif de recours à l'activité partielle, qui traduit moins une difficulté de l'entreprise qu'une volonté d'amélioration des installations de l'entreprise.

La nouvelle disposition du décret a pour objectif de continger à 100 heures par salarié le recours à l'activité partielle dans le cadre de travaux, tels que visés au 4° de l'article R. 5122-1 « la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ».

Aussi, le présent décret soumet à la même règle les sous-motifs « transformation » et « restructuration » de l'entreprise, considérant que leur logique est équivalente. De plus, cela simplifie le travail des unités départementales qui devaient auparavant qualifier des situations très similaires d'apparence, mais qui avait de lourdes conséquences pour l'employeur en raison de la différence des volumes horaires maximaux mobilisables.

B / Extension de la portée du dispositif

1) La modification de mode de calcul de l'allocation versée à l'employeur (R.5122-12 et D.5122-13) : le passage à un montant proportionnel au salaire

Les règles sont modifiées. L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur cofinancée par l'État et l'Unédic, 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.(ajouté le 01.04.20)

En deçà de ce plafond de 4,5 SMIC, l'employeur n'a pas de reste à charge ; au-delà de ce plafond ou en cas de majoration du taux de 70 %, l'employeur supporte la charge financière du différentiel.



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. Pour rappel, le décret d'application de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle à venir précisera les modalités selon lesquelles les salariés des secteurs en régime d'équivalence sont indemnisés.

L'assiette de l'allocation est la rémunération horaire brute du salarié (assiette congés payés).

Le plafond de l'allocation horaire est fixé à 70 % de 4,5 Smic horaire brut, c'est-à-dire 31,98 €.

2) L'extension du bénéfice de l'activité partielle aux salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué par l'établissement (R. 5122-8 et R. 5122-19).

En raison de leur faculté d'adaptation de leur temps de travail sur l'ensemble de l'année, les salariés au forfait annuel heure/jour étaient exclus du dispositif sauf en cas de fermeture totale de leur établissement.

Désormais, les salariés au forfait annuel heure/jour peuvent bénéficier de l'activité partielle en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement, à due proportion de la réduction de l'horaire. Un décret précisera dans les prochains jours les modalités selon lesquelles l'allocation versée à l'employeur est calculée dans ce cas.

C / Dispositions diverses

1) Ajout d'une nouvelle catégorie de données à caractère personnel enregistrées (R. 5122-21).

Afin de faciliter le travail d'étude statistique et le contrôle des Unités départementales des DIRECCTE, les informations inscrites dans le bulletin de paie, notamment celles relatives à l'activité partielle, sont désormais accessibles au ministère du Travail, dans le respect du régime de protection des données à caractère personnel.

2) Renforcer l'information du salarié (R. 3243-1 et R. 5122-17).

Désormais, 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.

Attention : les employeurs ont douze mois à compter de la publication de ce décret pour respecter cette obligation. Pendant ce laps de temps, ils peuvent continuer de fournir au salarié le document prévu par l'article R. 5122-17 du Code du travail dans sa rédaction antérieure au décret du 26 mars 2020.

Dans l'hypothèse où l'indemnité est versée directement au salarié par l'agence des services et de paiement (article R. 5122-16 pour les entreprises en procédure de sauvegarde ou redressement ou de liquidations judiciaires ou de difficultés de l'employeur), celle-ci lui remet directement un document reprenant ces informations.

D/ Tableau de synthèse

	Dispositif antérieur	Dispositif applicable à compter de la date d'entrée en vigueur du Décret	Mesures transitoires et échéance
Demande d'autorisation préalable	Toutes les demandes d'activité partielle sont faites en amont du placement des salariés en activité partielle, sauf en cas de sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel (délai de 30 jours).	Le délai de 30 jours après le placement des salariés en activité partielle est étendu au motif « autre circonstance de caractère exceptionnel »	Application immédiate
Avis du CSE	Le comité social et économique doit être consulté en amont du placement en activité partielle des salariés	La demande est accompagnée de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique, si l'entreprise en est dotée. Par dérogation, en cas de sinistre ou d'intempérie de caractère exceptionnel ou d'autres circonstances de caractère exceptionnel, cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande, et transmis dans un délai d'au plus deux mois à compter de cette demande	Application immédiate



Durée maximale de la période de demande d'autorisation préalable	Les demandes sont faites pour 6 mois	Les demandes peuvent être faites pour 12 mois	Application immédiate
Naissance de la décision implicite d'acceptation	La décision implicite d'acceptation naît dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande	La décision implicite d'acceptation naît dans un délai de 48 heures	Application immédiate mais uniquement jusqu'au 31 décembre 2020
Montant de l'allocation versée par l'Etat et l'Unédic à l'employeur	<u>Entreprise de moins de 250 salariés</u> : 7.74 euros/heure non travaillée/salarié <u>Entreprise de plus de 250 salariés</u> : 7.23 euros/heure non travaillée/salarié	<u>Montant minimal versé pour les salariés rémunérés au SMIC</u> : 8.03 euros / heure non travaillée / salarié <u>Plafond</u> : 70 % de la rémunération brute antérieure dans la limite de 4.5 SMIC / heure non travaillée / salarié	Application pour toutes les demandes d'indemnisation au titre des heures chômées depuis le 1 ^{er} mars
Montant de l'indemnité versée à l'employeur au salarié	70 % de la rémunération antérieure brute servant d'assiette de calcul des congés payés	70 % de la rémunération antérieure brute servant d'assiette de calcul des congés payés	Inchangée
Eligibilité des salariés au forfait heures ou jours à l'année	En cas de fermeture de tout ou partie de l'établissement	En cas de fermeture de tout ou partie de l'établissement ou en cas de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement, à due proportion de la réduction d'horaire	Application immédiate

III. QUESTIONS-RÉPONSES

1/ À quelle date les dispositions du décret entrent-elles en vigueur ?

Afin de protéger le maximum d'entreprises et de salariés, le Gouvernement a décidé que les nouvelles règles d'activité partielle couvriront toutes les demandes des entreprises effectuées depuis le 1^{er} mars 2020.

Les nouvelles dispositions s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées à l'Agence de services et de paiement en application de l'article R. 5122-5 du Code du travail à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret, au titre du placement en position d'activité partielle des salariés depuis le 1^{er} mars 2020. L'allocation sera donc versée selon les nouvelles règles pour tous les salariés placés en activité partielle depuis cette date.



2/ Une entreprise multi-établissements pourra-t-elle faire ses demandes en une seule fois ?

Oui : l'application informatique permettant le dépôt des demandes sera paramétrée dans le courant du mois d'avril 2020 pour permettre le téléchargement de l'ensemble des données requises en une seule fois par un utilisateur. Pour encore quelques jours, les données devront être importées établissement par établissement. A noter qu'un même utilisateur peut d'ores et déjà télécharger les données pour plusieurs établissements, dans la limite de 200 SIRET par compte et 1 000 lignes par fichiers.

3/ Quel est le montant de l'allocation d'activité partielle versé par l'agence des services et de paiement (ASP) à l'employeur ?

Pour une valeur de la rémunération horaire brute du salarié inférieure ou égale à 45,67 euros (4,5 SMIC), l'Etat et l'Unédic versent à l'employeur une allocation équivalente à 70 % de ce montant. En tout état de cause, cette allocation horaire ne peut être inférieure à 8,03 euros, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC). (ajouté le 01.04.20)

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.

4/ Quel est le montant de l'indemnité d'activité partielle qui sera versée au salarié par son employeur ?

Les règles demeurent inchangées. Les salariés placés en position d'activité partielle percevront une indemnité garantissant un revenu de remplacement à hauteur de 70 % minimum de leur rémunération antérieure brute. L'employeur peut toutefois décider de majorer le taux d'indemnisation. Les heures travaillées doivent être rémunérées normalement par l'employeur et n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation d'activité partielle.

Exemple 1

Un salarié gagne 10,15 euros bruts de l'heure (1 SMIC brut) pour un contrat de 42 heures hebdomadaires. L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant **trois** semaines.

70 % de 10,15 est égal à 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. Le décret prévoyant que le plancher de l'allocation est fixé à 8,03 euros, le montant horaire de l'allocation versée à l'employeur sera 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 ($42-35=7$) 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 :

$8,03 \times 35 \times 3 = 843,15$ euros.

L'employeur devra verser au salarié une indemnité équivalente. **Elle ne sera pas assujettie à prélèvement social (ajouté le 02.04.20).** Il n'aura aucun reste à charge.

Exemple 2

Un salarié gagne 30,45 euros bruts de l'heure (3 SMIC brut) pour un contrat de **20 heures** hebdomadaire. L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant une semaine.

70 % de 30,45 est égal à **21,31 euros.**

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

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

$21,31 \times 20 = 426,2$ euros.

L'employeur devra verser au salarié une indemnité équivalente **qui sera assujettie à la CSG et à la CRDS (6,7 %) (ajouté le 02.04.20).** Il n'aura aucun reste à charge.

Exemple 3

Un salarié gagne 50,75 euros bruts de l'heure (5 SMIC brut) pour un contrat de **35 heures** hebdomadaire. L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant **deux semaines.**

70 % de 50,75 est égal à 35,52 euros.

Le résultat est supérieur à **31,98 euros** (représentant 70 % de 4,5 smic horaire brut).

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 35 x 2 = 2238,6 euros.

L'employeur devra verser au salarié une indemnité de :

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

Cette indemnité sera assujettie à la CSG et à la CRDS (6,7 %) (ajouté le 02.04.20).

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

5/ Quel est le régime social applicable aux indemnités d'activité partielle ? (ajouté le 02.04.20 , modifié le 22 04 , modifié le 29 04)

Prélèvements sociaux assis sur les indemnités d'activité partielle

Les indemnités d'activité partielle sont des revenus de remplacement exonérées à ce titre de l'ensemble des cotisations et contributions sociales assises sur les revenus d'activité, mais soumises à la CSG sur les revenus de remplacement au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,5 %. Ces contributions sont assises sur les indemnités d'activité partielle après application de l'abattement pour frais professionnels (1,75 %).

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

Pour les salariés qui ne sont pas redevables de la CSG et de la CRDS car ils ne résident pas fiscalement en France, une cotisation maladie majorée est due au taux de 2,80 % sur l'intégralité de l'indemnité.

Pour les salariés qui ne sont pas redevables de la CSG et de la CRDS car ils exercent leur activité à Mayotte, une contribution maladie est due au taux de 2,35 % sur l'intégralité de l'indemnité.

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 remboursant l'indemnité d'activité partielle.



Dispositif d'écrêtement

Par ailleurs, un dispositif d'écrêtement des prélèvements sociaux est prévu à l'article L. 136-1-2 du Code de la sécurité sociale pour que l'indemnité versée ne puisse être inférieure au SMIC. Ce dispositif est applicable à la CSG, la CRDS, la cotisation maladie majorée pour les non-résidents ainsi qu'à la contribution maladie pour les salariés mahorais :

- pour une entreprise qui cesse complètement son activité durant le mois, le précompte des contributions et/ou cotisations sociales ne peut avoir pour effet de porter l'allocation nette d'activité partielle en deçà du SMIC brut. Ainsi les salariés percevant une allocation mensuelle égale au SMIC brut (10,15 € x (52x35) /12) seront exonérés de prélèvements sociaux. Pour les indemnités supérieures à ce montant, les prélèvements sociaux seront le cas échéant réduits afin de garantir le SMIC brut. Le précompte doit se faire dans l'ordre suivant : CSG déductible, CSG non déductible, CRDS et le cas échéant la cotisation du régime local.
- en cas d'activité partielle durant le mois, le précompte des contributions sociales ne peut avoir pour effet de porter le montant cumulé de la rémunération nette d'activité et de l'allocation perçue en deçà 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.

Indemnités d'activité partielle complémentaires

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 dans une certaine limite :

- 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.

Exemple 1 Un salarié est habituellement rémunéré 40,60 euros/heure. L'indemnité horaire légale d'activité partielle sera de 28,42 euros ($40,60 \times 70\%$).

Une DUE prévoit un maintien de 100 % de la rémunération antérieure du salarié. L'employeur calcule à ce titre une indemnité complémentaire correspondant à 30 % de sa rémunération habituelle, soit 12,18 euros.

L'indemnité totale de 40,60 euros est donc supérieure à la limite de 31,97 euros.

Les indemnités légales sont toujours assujetties à la CSG et CRDS sur les revenus de remplacement au taux de 6,7 %. 3,55 euros des indemnités complémentaires bénéficieront également de ce régime social applicable aux revenus de remplacement puisque cette part des indemnités complémentaires additionnée à l'indemnité légale demeure inférieure à la limite de 31,97 euros.

8,63 euros ($40,60 - 31,97$) seront assujetties aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité puisqu'ils portent l'indemnité globale au-delà de la limite de 31,97 euros.

Exemple 2 Un salarié est habituellement rémunéré 60,90 euros/heure. L'indemnité horaire légale d'activité partielle sera de 42,63 euros ($60,90 \times 70\%$).

Une DUE prévoit un maintien de 100 % de la rémunération antérieure du salarié. L'employeur calcule à ce titre une indemnité complémentaire correspondant à 30 % de sa rémunération habituelle, soit 18,27 euros.

L'indemnité totale est de 60,90 euros qui est donc supérieure à la limite de 31,97 euros.

Les indemnités légales sont toujours assujetties à la CSG et CRDS sur les revenus de remplacement au taux de 6,7 %.

Les indemnités complémentaires (18,27 euros/heure) seront intégralement assujetties à cotisations et contributions sociales sur les revenus d'activité.

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 excédant 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 sociales.



Date d'entrée en vigueur

L'ensemble de ces conditions d'assujettissement est applicable aux heures d'activité partielle réalisées à compter du 1^{er} mars 2020 qu'il s'agisse d'un renouvellement du dispositif d'activité partielle ou d'une première demande.

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/ L'avis du comité social et économique doit-il être joint à la demande d'autorisation d'activité partielle faite par l'employeur ?

L'avis du comité social et économique (CSE) doit, habituellement, être communiqué avec la demande d'autorisation préalable d'activité partielle, si l'entreprise en est dotée.

Ceci étant, étant donné la situation exceptionnelle dans laquelle notre pays se trouve, le Gouvernement a décidé que pour les motifs « sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel » et « autre circonstance de caractère exceptionnel », lorsque le CSE n'a pas pu être réuni, **cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande**, et l'employeur adresse l'avis du CSE dans un délai d'au plus deux mois à compter de la demande d'autorisation préalable.

7/ La consultation du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés est-elle requise ? (ajouté le 03.04.20)

Non. La consultation du CSE ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés.

8 / En l'absence de CSE, la demande d'activité partielle peut-elle être autorisée ? (ajouté le 03.04.20)

Oui, de manière exceptionnelle. Pour rappel, l'obligation de mise en place d'un CSE est effective depuis le 1^{er} janvier 2020.

L'article 2 de l'ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel suspend les processus électoraux en cours et « impose aux employeurs qui doivent engager le processus électoral de le faire dans un délai de trois mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire ». Se pose alors la question des employeurs dont l'obligation d'engager le processus électoral naît après l'entrée en vigueur de l'ordonnance et des employeurs qui, bien qu'ayant l'obligation de le faire, n'ont pas engagé le processus électoral avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance.



Afin de ne pas bloquer les demandes d'activité partielle de ces entreprises et dans l'intérêt des salariés, **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 susvisée.

9/ Dans quel délai l'employeur peut-il déposer sa demande d'autorisation d'activité partielle ?

Si, habituellement, la demande d'autorisation d'activité partielle est en principe préalable au placement des salariés en activité partielle, le Gouvernement a décidé, au regard de la situation exceptionnelle que traverse notre pays, que les entreprises pouvaient bénéficier d'une prise en charge rétroactive de trente jours : en cas de recours à l'activité partielle pour les motifs de circonstances exceptionnelles ou en cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries, le délai pour déposer la demande d'autorisation d'activité partielle est donc de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle.

(Ajout du 09.04.20)

Toutefois, afin de tenir compte du volume des demandes et des circonstances exceptionnelles que nous traversons, ces demandes d'autorisation d'activité partielle pourront être présentées par les entreprises jusqu'au 30 avril 2020. Ainsi, une demande d'activité partielle pourra être déposée par une entreprise, avant la fin du mois d'avril, sans que le délai de 30 jours lui soit opposable. »

10/ Quelle est la durée maximum de période d'autorisation d'activité partielle ?

Les règles ont été modifiées.

Dorénavant, l'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois (contre 6 mois actuellement au maximum).

Les heures chômées ouvrant droit au versement de l'allocation d'activités sont déterminées dans la limite des contingents fixés par arrêté.

Le contingent annuel d'heures indemnisables a été fixé à 1607 heures par arrêté du 31 mars 2020.



11/ Quel est le délai de naissance de la décision implicite d'acceptation de la demande d'autorisation d'activité partielle ?

Jusqu'au 31 décembre 2020, l'absence de décision dans un délai de deux jours suite au dépôt de la demande d'autorisation préalable dans le cas vaut acceptation implicite de ladite demande.

12/ Les salariés au forfait sont-ils éligibles à l'activité partielle ?

Les salariés au forfait en heures ou en jours sont éligibles à l'activité partielle en cas de fermeture de l'établissement mais également désormais en cas de réduction de l'horaire collectif habituellement pratiquée dans l'établissement à due proportion de cette réduction.

13/ L'employeur peut-il bénéficier d'aides pour financer la formation de ses salariés pendant la période où ils ne sont pas en activité ?

En cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, les entreprises peuvent demander à bénéficier du FNE-Formation en plus de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences des salariés.

Formalisé par une convention conclue entre l'Etat (la DIRECCTE) et l'entreprise (ou l'OPCO), le FNE-Formation a pour objet la mise en œuvre d'actions de formation, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et technologiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois.

Les actions éligibles sont les actions de formation, les bilans de compétences, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. Les actions de formation par apprentissage étant financées par les opérateurs de compétences dans le cadre des niveaux de prise en charge « coût contrat », elles ne sont pas concernées. S'agissant du compte personnel de formation (CPF) il peut être mobilisé dans le cadre du parcours autonome d'achat direct avec financement de la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

Les actions de formation éligibles peuvent se dérouler à distance.

14/ Quelles sont les sanctions en cas de fraude à l'activité partielle ?

L'activité partielle est par nature un dispositif prévisionnel pour lequel un employeur demande un nombre d'heures maximum sur une période donnée et un nombre de salariés potentiellement couverts.



La fraude à l'activité partielle se constate sur les demandes d'indemnisation formulées par les employeurs. En effet, le dispositif prend en charge les heures non travaillées par les salariés, sc'est-à-dire celles au cours desquelles ils n'ont pas fourni de travail et n'étaient pas à disposition de leur employeur.

Exemple 1

pour les salariés en télétravail, l'employeur ne peut pas demander à bénéficier d'une indemnisation.

Exemple 2

si des salariés sont présents sur le lieu de travail mais qu'en l'absence de clients, ils sont redéployés à d'autres tâches, l'employeur ne pourra pas demander à bénéficier de l'allocation d'activité partielle car ils étaient à disposition de leur employeur.

Exemple 3

les salariés ont posé des congés payés. Ces jours ne peuvent pas être pris en charge par l'activité partielle donc l'employeur devra les rémunérer normalement.

Si l'employeur venait à demander une indemnisation pour des heures pendant lesquelles les salariés travaillaient ou étaient en congés payés/JRTT, cela est passible de sanctions prévues en cas de travail illégal :

- reversement des aides perçues au titre des heures indûment perçues par l'employeur ;
- interdiction de bénéficier pendant 5 ans d'aides publiques ;
- sanctions pénales.

15/ Quelles sont les évolutions législatives et réglementaires d'urgence prises dans le cadre de la crise Covid-19 (modifié le 29 04)?

Au-delà du décret du 25 mars 2020 qui réforme le mode de calcul de l'activité partielle, l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020, modifiée par l'ordonnance n°2020-428 du 15 avril et celle n°2020-460 du 22 avril sont venues faciliter et renforcer le recours à l'activité partielle.

L'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 :

- adapte l'indemnisation des salariés placés en position d'activité partielle dans les secteurs soumis aux régimes d'équivalence (notamment les chauffeurs routiers). Elle prévoit ainsi l'indemnisation des heures d'équivalence en ces circonstances exceptionnelles, compte tenu de l'impact très significatif de la situation sanitaire et de ces conséquences liées sur l'activité de ces secteurs.
- ouvre le bénéfice de l'activité partielle aux entreprises publiques qui s'assurent elles-mêmes contre le risque de chômage. Les sommes mises à la charge de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage dans ce cadre seront remboursées par les entreprises concernées dans des conditions définies par décret.



- permet aux salariés à temps partiel placés en position d'activité partielle de bénéficier de la rémunération mensuelle minimale prévue par les articles L. 3232-1 et suivants du Code du travail qui ne s'appliquait jusqu'à présent qu'aux salariés à temps plein.
- permet aux apprentis et aux salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC (*ajouté le 01.04.20*) de bénéficier d'une indemnité d'activité partielle égale à leur rémunération antérieure.
- prévoit que les conditions d'indemnisation des salariés en formation pendant la période d'activité partielle sont alignées sur les conditions d'indemnisation de droit commun des salariés en activité partielle.
- prévoit que 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.
- permet aux salariés employés à domicile par des particuliers employeurs et aux assistants maternels de pouvoir bénéficier à titre temporaire et exceptionnel d'un dispositif d'activité partielle ad hoc géré par le CESU. En outre, afin de faciliter la mise en œuvre de ce dispositif par les employeurs, elle simplifie pour ces salariés notamment les modalités de calcul de la contribution sociale généralisée, de manière exceptionnelle et temporaire, qui aujourd'hui dépendent du revenu fiscal de référence des intéressés et du niveau de leurs indemnités par rapport au salaire minimum de croissance.
- précise les conditions d'application du dispositif d'activité partielle aux salariés non soumis aux dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail (VRP, pigistes, etc.), ainsi qu'à ceux dont la durée du travail n'est pas décomptée en heures.
- ouvre le bénéfice du dispositif de l'activité partielle aux entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France et qui emploient au moins un salarié effectuant son activité sur le territoire national. L'affiliation de ces entreprises au régime français ou à celui de leur pays d'établissement pouvant être défini dans des conventions bilatérales, le bénéfice de ce dispositif est donc réservé aux seules entreprises relevant du régime français de sécurité sociale et de l'assurance-chômage.
- ouvre le bénéfice de l'activité partielle aux salariés des régions dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un service public à caractère industriel et commercial de remontées mécaniques ou de pistes de ski, qui leur avait été rendu possible à titre expérimental pour une durée de trois ans, par l'article 45 de la loi n° 2016-1888 du 28 décembre 2016 de modernisation, de développement et de protection des territoires de montagne.
- procède, pour l'ensemble des autres salariés, à des simplifications des modalités de calcul de la contribution sociale généralisée similaires à celles prévues pour les salariés employés à domicile par des particuliers employeurs et aux assistants maternels.



L'ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020 :

- précise les dispositions relatives à l'activité partielle pour certaines catégories de salariés, tels que les apprentis et les bénéficiaires de contrats de professionnalisation lorsque leur rémunération est au moins égale au salaire minimum interprofessionnel de croissance
- étend le régime de l'activité partielle aux salariés portés et aux travailleurs temporaires titulaires d'un contrat à durée indéterminée
- renvoie aux dispositions réglementaires le soin d'adapter le régime de l'activité partielle aux spécificités des marins-pêcheurs, qui disposent pour une grande part d'entre eux d'une rémunération fondée sur les profits tirés de la pêche
- précise les modalités de financement des indemnités d'activité partielle versées aux assistants maternels et aux salariés des particuliers employeurs en prévoyant que le remboursement des sommes versées par l'employeur est pris en charge par l'Etat et l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage, à l'instar des modalités applicables pour les autres salariés
- précise que les cadres dirigeants sont éligibles à l'activité partielle en cas de fermeture d'établissement
- précise le régime fiscal et social des indemnités d'activité partielle

L'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 :

- permet de prendre en compte, dans les heures non travaillées indemnisables, les heures de travail au-delà de la durée légale ou collective du travail, dès lors qu'elles sont prévues par une stipulation conventionnelle ou une stipulation contractuelle conclue avant la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance
- aménage les conditions de recours au dispositif d'activité partielle en permettant, sur le fondement d'un accord collectif, ou à défaut d'accord, après avis favorable du comité social et économique ou du conseil d'entreprise, le placement en activité partielle de salariés de façon individualisée ou selon une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées au sein d'un même établissement, service ou atelier
- prévoit l'assujettissement aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité les sommes résultant du cumul de l'indemnité d'activité partielle avec des indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale lorsque ces sommes excèdent 70 % de 4,5 fois la valeur du salaire minimum interprofessionnel de croissance
- précise les conditions dans lesquelles l'activité partielle est applicable à certains employeurs publics employant des salariés de droit privé, notamment le fait que sont concernés par le remboursement de la part d'allocation d'activité partielle financée par l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage les seuls employeurs en auto-assurance n'ayant pas adhéré au régime d'assurance chômage



- vient augmenter pour les assistants maternels et les salariés du particulier employeur le plafond des heures indemnisables au-delà de la durée légale du travail en référence aux conventions collectives nationales étendues qui leur sont en effet respectivement applicables ont fixé leur durée conventionnelle de travail à 45 heures pour les assistants maternels et 40 heures pour les salariés du particulier employeur. L'article 4 permet, pour ces salariés, la prise en compte pour le calcul de l'indemnité versée au titre du placement en activité partielle des heures non travaillées au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine, et jusqu'à leur durée conventionnelle de travail respective, soit 45 ou 40 heures, pour tenir compte de manière adaptée de la spécificité de leur activité. Il prévoit également la compétence des caisses de mutualité sociale agricole pour procéder au remboursement des indemnités versées par des particuliers employeurs relevant du régime agricole aux salariés employés à domicile (jardiniers, gardes, employés de maison travaillant sur l'exploitation...) qui bénéficient également à titre temporaire et exceptionnel du dispositif d'activité partielle.

Un décret d'application en date du 16 avril 2020 est venu préciser les modalités d'application de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 :

1/ Il prévoit la règle de conversion permettant la détermination et la limite du nombre d'heures donnant lieu à versement de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours ou en heures (une journée correspondant à 7 heures), le personnel navigant dont l'organisation de la durée du travail implique l'alternance de jours d'activité et de jours d'inactivité garantis conventionnellement (une journée correspondant à 8,75 heures) et les artistes, techniciens et ouvriers du spectacle vivant et enregistré et aux mannequins payés pour certains au cachet (un cachet correspondant à 7 heures, une journée ne dépassant pas 7 heures).

2/ Le décret prévoit également les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle des voyageurs, représentants et placiers (VRP) multicartes, des travailleurs à domicile payés à la tâche ainsi que des journalistes rémunérés à la pige.

3/ Les autres dispositions prévues par le décret visent :

- à transposer pour l'ensemble de ces salariés la règle selon laquelle le nombre d'heures donnant lieu à versement de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle ne peut excéder la durée légale du temps de travail ;
- à préciser pour l'ensemble des salariés l'assiette servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle en y excluant les éléments qui ne sont pas affectés par la mise en activité partielle de l'entreprise et en y intégrant la moyenne des éléments de rémunération variable ;
- à préciser pour les salariés dont la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés (VRP, Travailleurs à domicile, journalistes pigistes) les modalités de calcul de leur salaire de référence tout en garantissant leur droit à congés payés au même titre que les autres salariés.



Ces dispositions sont entrées en vigueur le jour de la publication du décret le 17 avril 2020 et concernent toutes les demandes d'indemnisation d'activité partielle au titre d'heures non travaillées en raison de l'épidémie de covid-19 jusqu'au 31 décembre 2020.

Un décret d'application des ordonnances des 15 et 22 avril viendra très prochainement déterminer les modalités d'application de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle

- des marins pêcheurs
- des salariés portés
- des cadres dirigeants.

Par ailleurs, **l'arrêté du 31 mars 2020** vient modifier le contingent annuel d'heures indemnissables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020 pour le passer de 1000 heures à **1607 heures**.

16/ Comment sont comptabilisées les heures d'équivalence pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle ? (ajouté le 03.04.20)

Les heures d'équivalence s'appliquent uniquement à certains salariés, occupant des postes comportant des périodes d'inaction dans certains secteurs (ex : transport routier de marchandises (personnels roulants), commerces de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (personnel de vente occupé à temps complet...)).

L'article 1 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle prévoit que les heures d'équivalence sont prises en compte dans le décompte des heures chômées pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle.

Une fiche technique est annexée au présent document. Elle sera également mise en ligne sur le site de l'ASP.

17/ Quelles sont les modalités de la bascule des IJ versées dans le cadre d'arrêts garde d'enfant / personnes vulnérables/ personnes cohabitant avec des personnes vulnérables en activité partielle ? (Ajouté le 03.04.20, modifié le 29 04 , le 4.05 et le 03.06)

La fiche initialement annexée sur l'articulation entre le dispositif d'activité partielle et les arrêts maladie ou dérogatoires (garde d'enfants/personne vulnérable) est retirée du présent Q/R car elle devient sans objet. Une fiche sur les arrêts de travail délivrés dans le cadre du Covid 19 est en ligne : https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/arret-travail-covid-19_2.pdf



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 évoluent pour les salariés. Ces derniers **bénéficieront** à compter de cette date du dispositif d'activité partielle en lieu et place d'un arrêt indemnisé par l'assurance maladie.

L'employeur devra déposer une demande d'activité partielle dans le SI <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Quels 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 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 ?

Non. Si le salarié présente un certificat d'isolement établi par un médecin de ville ou le médecin du travail, ou depuis le 2 juin, une **attestation de l'établissement d'accueil de l'enfant indiquant que l'établissement ne peut accueillir l'enfant**, le placement en activité partielle est de droit.

Dans les deux cas, l'employeur et le salarié échangent, préalablement à la mise en œuvre de l'activité partielle, pour mettre en place une solution de télétravail, si elle est possible. **Si cette dernière n'est pas possible, le salarié sera placé en activité partielle.**



Si le salarié ne fournit pas d'attestation de l'établissement d'accueil indiquant que son enfant ne peut être accueilli, peut-il continuer à bénéficier de l'activité partielle à compter du 2 juin ?

Non. Pour pouvoir continuer à bénéficier de l'activité partielle après le 2 juin, le salarié devra fournir cette attestation. Cette attestation précise, le cas échéant, les jours pendant lesquels l'enfant ne peut être accueilli dans l'établissement. Cette pièce sera susceptible d'être demandée en cas de contrôle de l'administration.

La consultation du CSE est-elle requise pour le placement en activité partielle de ces salariés?

Non. La consultation du CSE n'est pas requise **dans ce cas.**

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. Le salarié est indemnisé à hauteur de 70 % de sa rémunération brute antérieure (en moyenne, 84% du salaire net). L'employeur perçoit de son côté une allocation correspondant à 70% de la rémunération brute antérieure du salarié, dans la limite de 70% de 4,5 SMIC.

Rappel : il n'est pas possible de cumuler l'indemnité d'activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale

Il est rappelé que l'indemnité d'activité partielle n'est pas cumulable avec l'indemnité journalière prévue aux articles L. 321-1 et L. 622-1 du Code de la sécurité sociale ainsi qu'aux articles L. 732-4 et L. 742-3 du Code rural et de la pêche maritime ou avec l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du Code du travail.

18/ Les entreprises peuvent-elle placer leurs salariés en activité partielle et ne pas effectuer de demande d'indemnisation auprès de l'Etat ? (Ajouté le 09.04.20)

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

Dans ce cas, les entreprises doivent verser à leurs salariés l'indemnité d'activité partielle dans les conditions prévues par le Code du travail.

Pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales sur les indemnités d'activité partielle, les entreprises devront faire une demande d'autorisation dans les conditions normales de mise en activité partielle. Elles n'auront pas à faire de demande d'indemnisation par la suite. Elles informeront la DIRECCTE de cet engagement à ne pas bénéficier de l'indemnisation par l'Etat.



19/ Comment est calculé le taux horaire pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle ? (Ajouté le 10.04.20, modifié le 29 04)

Indemnité d'activité partielle = indemnité perçue par le salarié pendant les heures chômées.

Allocation d'activité partielle = somme versée par l'Etat et l'Unédic à l'employeur pour ces heures.

La fiche en annexe permet de déterminer le taux horaire brut de rémunération afin de calculer l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle.

La fiche a été actualisée afin de prendre en compte, les dispositions de l'ordonnance du 22 avril 2020 qui prévoit d'inclure dans les heures non travaillées indemnisables, les heures de travail au-delà de la durée légale ou collective du travail, dès lors qu'elles sont prévues par une stipulation conventionnelle ou une stipulation contractuelle conclue avant la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance. Ces dispositions sont rétroactives au 12 mars.

20/ Les salariés employés par une entreprise étrangère n'ayant pas d'établissement en France (ajouté le 22.04)

La fiche en annexe détermine les modalités d'éligibilité à l'activité partielle des salariés employés par une entreprise étrangère n'ayant pas d'établissement en France et cotisant au centre national des firmes étrangères.

21/ Comment sont calculées l'indemnité et l'allocation d'activité partielle des salariés à temps partiel ? (ajouté le 22.04)

La fiche en annexe présente les modalités de calcul de l'indemnité et l'allocation d'activité partielle des salariés à temps partiel.

22/ Peut-on alterner télétravail et chômage partiel ? (ajouté le 22/04)

Un employeur ne peut demander à un salarié placé en activité partielle de travailler en télétravail, et inversement il ne peut le placer en activité partielle alors qu'il est en télétravail. Les entreprises qui méconnaîtraient cette règle de non cumul s'exposent à des sanctions pénales et administratives.

Toutefois, 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 temps travaillé. Dans cette hypothèse, l'employeur doit définir clairement les plages



travaillées et celles non travaillées. A cette fin, il est préférable de distinguer des journées ou demi-journées travaillées en télétravail de celles couvertes par l'activité partielle, au sein d'une même semaine. Cette identification des jours travaillés et des jours non travaillés peut être collective ou alternée. Ces éléments pourront être demandés dans le cadre de l'instruction des demandes ou en cas de contrôle.

23/ Les jours fériés sont-ils indemnisés au titre de l'activité partielle ? (ajouté le 22/04)

1. Quels sont les jours fériés ?

Ils sont listés à l'article L. 3133-1 du Code du travail : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël.

Parmi la liste des jours fériés fixée à l'article L. 3133-1 du Code du travail, seul le 1^{er} mai est légalement un jour férié chômé. Les autres jours fériés chômés sont fixés par accord ou, à défaut, par l'employeur.

2. Les jours fériés habituellement chômés

Les jours fériés inclus dans une période d'activité partielle et habituellement chômés sont à traiter de la même façon que les jours de congés payés. Les salariés ne peuvent ainsi pas être placés en position d'activité partielle durant ces périodes et ces jours ne doivent pas être comptabilisés au titre des heures permettant le versement de l'allocation à l'employeur.

L'employeur doit assurer le paiement de ces jours fériés légaux chômés en versant le salaire habituel aux salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise (condition d'ancienneté non applicable pour le 1^{er} mai - article L.3133-5), le Code du travail prévoyant à l'article L. 3133-3 que « *le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté (...)* ».

3. Les jours fériés habituellement travaillés sont indemnisés au titre de l'activité partielle

Les jours fériés ne sont indemnisés que s'ils sont habituellement travaillés. Dans ce cas, ces jours sont indemnisés au titre de l'activité partielle comme les jours ou heures travaillés (Cass. soc., 8 déc. 1988, no 86-42.833).

En ce qui concerne la situation en Alsace-Moselle, le vendredi saint étant férié, il ne peut être indemnisé que s'il est habituellement travaillé. S'il est habituellement chômé, il n'y aura pas



de prise en charge au titre de l'activité partielle. S'agissant de l'outre-mer, outre les jours fériés prévus à l'article L. 3133-1 du Code du travail, les journées de commémoration de l'abolition de l'esclavage sont fériées (liste à l'article L. 3422-2 du Code du travail).

24/ Les salariés expatriés sont-ils éligibles à l'activité partielle ? (ajouté le 22/04)

Les salariés sous contrat de droit français travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers ne sont pas éligibles à l'activité partielle, dans la mesure où il n'est pas possible à l'autorité administrative de vérifier la baisse d'activité pour des sites à l'étranger. **Une exception** est possible dans le seul cas où l'entreprise démontrerait qu'elle ne peut pas rapatrier ses salariés compte tenu des mesures sanitaires actuelles.

Pour les salariés expatriés qui sous contrat local avec l'entreprise étrangère et qui sont rapatriés en France, les conditions d'éligibilité sont les suivantes :

- si le salarié est reclassé sur un poste au sein de la société en France et que les salariés au sein du même service sont placés en AP, le salarié peut bénéficier de l'AP au même titre que ses collègues ;
- si le salarié n'est pas reclassé immédiatement par la société en France, l'entreprise peut demander le placement en activité partielle jusqu'à son reclassement effectif sur un autre poste, ou jusqu'à ce qu'il puisse repartir à l'étranger. Avec la réserve toutefois que les clauses de reclassement restent prioritaires sur le placement en activité partielle : l'entreprise devra justifier du fait qu'elle n'était pas en mesure de répondre à son obligation de reclassement telle que résultant de ses obligations contractuelles ou conventionnelles.

25/ Les associations sont-elles éligibles à l'activité partielle (ajouté le 22/04)?

Les associations figurent dans le champ des structures éligibles à l'activité partielle. Comme les entreprises, elles doivent respecter les motifs de recours prévus par la réglementation. Les ressources spécifiques dont peuvent bénéficier les associations (subventions) conduisent à rappeler le principe selon lequel le recours à l'activité partielle ne saurait conduire à ce que leurs charges de personnel soient financées deux fois, une première fois par des subventions et une seconde fois par l'activité partielle. Les demandes déposées par les associations bénéficiant de subventions doivent donc respecter cette obligation. Des contrôles seront réalisés a posteriori et en cas de constat d'un financement en doublon, les subventions seront ajustées à la baisse.

26/ Comment prendre en compte les demandes d'activité partielle pour les salariés habituellement rémunérés au cachet (ajouté le 29.04) ?



La fiche annexe précise les modalités de calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle ainsi que les conditions de recours au dispositif pour les employeurs.

27 / Comment prendre en compte les demandes d'activité partielle des entreprises de travail temporaire ? (ajouté le 29 04)

La fiche annexe dispose des différents cas de recours autorisés à l'activité partielle par les ETT.

28/ Comment sont indemnisés les salariés apprentis ou en contrat de professionnalisation lorsqu'ils sont en activité partielle ? (ajouté le 29 04)

La fiche annexe présente les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle des salariés en apprentissage et en contrat de professionnalisation.

29/ Comment calculer l'indemnité et l'allocation d'activité partielle des salariés en forfait jours annuels? (ajouté le 29 04)

La fiche annexe présente les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle des salariés en forfait jours en raison de la fermeture de l'établissement ou de la réduction d'activité.