
QR Activité partielle

I.	Dispositif d'activité partielle classique.....	4
1.	Présentation du dispositif	4
	<i>Qu'est-ce que l'activité partielle ?</i>	4
	<i>Quels sont les motifs de recours à l'activité partielle ?</i>	4
2.	Structures et salariés éligibles.....	5
	<i>Qui peut être placé en activité partielle ?</i>	5
	<i>Les salariés au forfait sont-ils éligibles à l'activité partielle ?</i>	5
	<i>Quelles sont les modalités pour les salariés recrutés par une entreprise étrangère n'ayant pas d'établissement en France ?</i>	5
	<i>Les associations sont-elles éligibles à l'activité partielle ?</i>	5
3.	Démarches employeurs – demandes d'autorisation	5
	<i>Comment faire une demande d'activité partielle ?</i>	5
	<i>A quel moment doit être déposé la demande d'autorisation d'activité partielle ?</i>	6
	<i>L'avis du comité social et économique doit-il être joint à la demande d'autorisation d'activité partielle faite par l'employeur ?</i>	6
	<i>La consultation du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés est-elle requise ?</i>	6
	<i>Une entreprise multi-établissements peut-elle faire ses demandes d'activité partielle en une seule fois ?</i>	6
	<i>Quel est le délai d'instruction de la demande d'activité partielle ?</i>	6
	<i>Quelle est la durée maximum de période d'autorisation d'activité partielle ?</i>	7
4.	Droits et obligations	7
	<i>Peut-on alterner télétravail et chômage partiel ?</i>	7
	<i>L'employeur peut-il bénéficier d'aides pour financer la formation de ses salariés pendant la période où ils ne sont pas en activité ?</i>	8
	<i>Quelles sont les sanctions en cas de fraude à l'activité partielle ?</i>	8
5.	Montants de l'allocation, modalités de calcul de l'indemnité.....	9
	<i>Quel est le montant de l'allocation d'activité partielle versée par l'agence des services et de paiement (ASP) à l'employeur ?</i>	9
	<i>Quel est le montant de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié par son employeur ?</i> .	9
	<i>Comment est calculé le taux horaire pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle ?</i>	10
	<i>Quel est le régime social applicable aux indemnités d'activité partielle ?</i>	11
	<i>Comment sont comptabilisées les heures d'équivalence pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle ?</i>	13

<i>Comment calculer l'indemnité et l'allocation d'activité partielle des salariés en forfait jours annuels ?</i>	13
<i>Comment sont calculées l'indemnité et l'allocation d'activité partielle des salariés à temps partiel ?</i>	13
<i>Les jours fériés sont-ils indemnisés au titre de l'activité partielle ?</i>	14
<i>Quelles solutions s'offrent aux salariés qui ne peuvent pas travailler et doivent garder leur enfant ? Que se passe-t-il si je suis/vis avec une personne vulnérable ?</i>	14
<i>Les salariés vulnérables et les salariés cohabitant avec des personnes vulnérables continuent-ils à bénéficier du dispositif d'activité partielle ?</i>	15
<i>Quelles sont les modalités de prise en charge du personnel navigant au titre de l'activité partielle ?</i>	16
<i>Comment sont indemnisés les salariés apprentis ou en contrat de professionnalisation lorsqu'ils sont en activité partielle ?</i>	16
<i>Comment prendre en compte les demandes d'activité partielle des entreprises de travail temporaire ?</i>	16
6. Particularités de l'activité partielle classique pour les secteurs protégés	16
<i>Quels sont les secteurs concernés ?</i>	16
<i>Quel sont les taux de prise en charge ?</i>	17
7. Particularités pour les entreprises qui accueillent du public et fermées totalement ou partiellement par décision administrative	17
<i>Quelles sont les entreprises concernées ?</i>	17
<i>Quel est le taux de prise en charge ?</i>	17

Textes :

Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 – Article 11

Loi n° 2020-473 rectificative des finances publiques du 25 avril 2020 (article 20)

Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne (article 1)

Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 modifiée portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle modifiée

Ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle (art. 6)

Ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle modifiée

Ordonnance n° 2020-1255 du 14 octobre 2020 relative à l'adaptation de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle (article 2)

Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle

Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle modifié

Décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

Décret n° 2020-794 du 26 juin 2020 relatif à l'activité partielle

Décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle

Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable ;

Décret n° 2020-1071 du 18 août 2020 relatif au taux horaire de l'allocation d'activité partielle applicable à Mayotte ;

Décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 ;

Décret n° 2020-1170 du 25 septembre 2020 portant modification du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle

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

Décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle

Décret n° 2020-1318 du 30 octobre 2020 relatif au taux horaire de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique applicables à Mayotte

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

Arrêté du 7 juillet 2020 portant fixation des montants horaires des salaires forfaitaires servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle des marins à la pêche rémunérés à la part

I. Dispositif d'activité partielle classique

1. Présentation du dispositif

Qu'est-ce que l'activité partielle ?

L'activité partielle est un outil au service de la politique publique de prévention des licenciements économiques qui permet à l'employeur faisant face à des difficultés ponctuelles de faire prendre en charge tout ou partie du coût de l'indemnité versée aux 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, notamment en cas de circonstances de caractère exceptionnel.

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.

Quels sont les motifs de recours à l'activité partielle ?

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 ou celle prévue au contrat de travail ;
- 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 indemnissables.

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. (L5122-1).

2. Structures et salariés éligibles

Qui peut être placé en activité partielle ?

Les salariés ayant des contrats de droit privé français peuvent être placés en activité partielle sous condition d'éligibilité de leur employeur. Les entreprises quels que soient leur taille et leur secteur d'activité sont éligibles au dispositif d'activité partielle. Les indépendants ne sont pas éligibles au dispositif.

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.

Quelles sont les modalités pour les salariés recrutés par une entreprise étrangère n'ayant pas d'établissement en France ?

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.

Les associations sont-elles éligibles à l'activité partielle ?

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 avoir pour effet de financer deux fois les charges de personnel (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.

3. Démarches employeurs – demandes d'autorisation

Comment faire une demande d'activité partielle ?

L'employeur doit adresser à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du département où est implanté

l'établissement une demande préalable d'autorisation d'activité partielle à partir de l'applicatif dédié : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>.

A quel moment doit être déposé la demande d'autorisation d'activité partielle ?

En principe, 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.

Par dérogation, en cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter du placement en activité partielle pour adresser leur demande d'autorisation d'activité partielle (DAP). Cette souplesse, introduite par décret n°2020-325 du 25 mars 2020, signifie que les entreprises auront jusqu'à la fin du mois de novembre 2020 pour faire leurs demandes d'autorisation d'activité partielle, même si elles ont placé les salariés en activité partielle dès le 30 octobre, le 1^{er} jour du reconfinement.

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 être communiqué avec la demande d'autorisation préalable d'activité partielle, pour les entreprises qui comptent au moins 50 salariés.

Néanmoins, pour les motifs de recours « sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel » et « autre circonstance de caractère exceptionnel », et lorsque le CSE n'a pas pu être réuni, cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande. Il revient à l'employeur d'adresser l'avis du CSE dans un délai d'au plus deux mois à compter du dépôt de la demande d'autorisation préalable.

Le comité social et économique, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, est informé à l'échéance de chaque autorisation des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre.

La consultation du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés est-elle requise ?

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

Une entreprise multi-établissements peut-elle faire ses demandes d'activité partielle en une seule fois ?

Lorsque la demande d'autorisation préalable d'activité partielle porte, pour le même motif et la même période, sur au moins cinquante établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur peut adresser une demande unique au titre de l'ensemble des établissements au préfet du département où est implanté l'un quelconque des établissements concernés.

Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement en activité partielle des salariés est confié au préfet de département où est implanté chacun des établissements concernés.

Quel est le délai d'instruction de la demande d'activité partielle ?

Depuis le 1^{er} octobre 2020, le délai de droit commun visé à l'article R.5122-4 du code du travail a été rétabli : l'absence de décision d'autorisation du recours à l'activité partielle dans un délai de quinze jours vaut acceptation implicite de la demande.

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

A compter du 1^{er} janvier 2021, l'autorisation d'activité partielle sera accordée pour une période de trois mois renouvelable dans la limite de six mois sur une période de référence de douze mois consécutifs.

Les compteurs commenceront à courir à partir de cette date, et ce quelle que soit la date d'autorisation. Autrement dit, si une entreprise a déjà bénéficié d'une période d'activité partielle avant cette date, il n'en sera pas tenu compte pour le calcul des 6 mois. En revanche, si une décision d'autorisation est prise avant le 31 décembre 2020 pour une durée allant au-delà du 1^{er} janvier 2021, la période d'autorisation intervenant, au-delà du 1^{er} janvier, s'imputera sur la durée maximale d'autorisation de 6 mois.

Exemple nouvelle demande : si je dépose une demande pour mon entreprise le 1^{er} janvier 2021, celle-ci couvre la période allant jusqu'à fin mars 2021. A échéance de cette première période, je peux renouveler ma demande pour une nouvelle période de trois mois maximum consécutive à la précédente demande (couvrant alors jusqu'à fin juin)

Exemple autorisation en cours : une entreprise a une autorisation d'activité partielle donnée le 31 octobre 2020 pour 3 mois, c'est-à-dire jusqu'au 30 janvier 2021. L'entreprise refait une demande à compter du 1^{er} février. Une nouvelle demande pourra être autorisée pour 3 mois. Au 1^{er} mai prochain, l'entreprise, si elle souhaite continuer à recourir à l'activité partielle, ne pourra plus bénéficier que d'un mois d'autorisation.

Par exception, en cas de sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel, l'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de six mois. Cette autorisation peut être renouvelée.

4. Droits et obligations

Peut-on alterner télétravail et chômage partiel ?

Un employeur ne peut demander à un salarié placé en activité partielle de travailler en télétravail sur les mêmes heures, 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.

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 complément 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. 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).

Plus d'informations sur le FNE-formation.

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, c'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 heures au cours desquelles les salariés sont 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/JRRT, 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.*

5. Montants de l'allocation, modalités de calcul de l'indemnité

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

Le taux actuellement en vigueur est maintenu jusqu'au 31 décembre 2020 : 60% du salaire brut antérieur du salarié, dans la limite de 4,5 SMIC, avec un plancher à 8,03 euros (hors secteurs protégés et entreprises recevant du public et fermées sur décision administrative qui bénéficient d'une majoration, cf chapitres 6 et 7).

A compter du 1^{er} janvier 2021, le taux de l'allocation horaire versée à l'employeur sera de 36% du salaire brut antérieur du salarié, dans la limite de 4,5 SMIC, avec un plancher de 7,23 euros.

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, le taux de l'allocation est égal au taux de l'indemnité versée au salarié.

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

Le taux actuellement en vigueur est maintenu jusqu'au 31 décembre 2020 : 70% du salaire brut antérieur du salarié.

A compter du 1^{er} janvier 2021, les salariés placés en position d'activité partielle perçoivent une indemnité à hauteur de 60 % minimum de leur rémunération antérieure brute, dans la limite de 4,5 SMIC.

*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.*

Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation rémunérés en-dessous du SMIC perçoivent une indemnité égale à leur rémunération antérieure.

Exemples :

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.*

Calcul de l'allocation :

60 % de 10,15 est égal à 6,09 euros, ce qui constituerait le montant de l'allocation d'activité partielle. Cependant, ce montant est inférieur au plancher de 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**.

Calcul de l'indemnité :

70% de 10,15 est égal à 7,10 euros.

Le plancher de l'indemnité d'activité partielle étant de 8,03 euros, l'employeur devra verser au salarié une indemnité horaire de 8,03 euros, soit un montant total de $8,03 \times 35 \times 3 =$ **843,15 euros**. Cette indemnité ne sera pas assujettie à prélèvement social.

Il n'y a donc pas de 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.

Calcul de l'allocation :

60 % de 30,45 est égal à **18,27 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 $18,27 \times 20 =$ **365,4 euros**.

Calcul de l'indemnité :

70% de 30,45 est égal à 21,31 euros. L'employeur devra verser au salarié une indemnité de $21,31 \times 20 =$ **426,2 euros**.

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

Le reste à charge pour l'employeur sera de $426,2 - 365,4 =$ **60,8 euros**.

Comment est calculé le taux horaire pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle ?

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.

Quel est le régime social applicable aux indemnités d'activité partielle ?

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 ($10,15 \text{ €} \times (52 \times 35) / 12$) 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*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 40,6 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 assujettis 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*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 indemnifiables 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.

Comment sont comptabilisées les heures d'équivalence pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle ?

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 est également mise en ligne sur le site de l'ASP.

Comment calculer l'indemnité et l'allocation d'activité partielle des salariés en forfait jours annuels ?

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.

Comment sont calculées l'indemnité et l'allocation d'activité partielle des salariés à temps partiel ?

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

Les jours fériés sont-ils indemnisés au titre de l'activité partielle ?

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 également 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).

Quelles solutions s'offrent aux salariés qui ne peuvent pas travailler et doivent garder leur enfant ? Que se passe-t-il si je suis/vis avec une personne vulnérable ?

► **Les salariés de droit privé qui sont contraints de garder leur enfant en raison de la fermeture pour raison sanitaire de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de leur enfant ou en raison de l'identification de leurs enfants comme cas contact, sans pouvoir télétravailler, sont-ils pris en charge par l'activité partielle ?**

Oui. Depuis le 1er septembre 2020, dans cette situation les parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant handicapés peuvent être placés en activité partielle, déclarée par leur employeur et être indemnisés à ce titre.

Pour cela, le salarié doit remettre à son employeur un justificatif :

► attestant de la fermeture d'établissement d'accueil, de la classe ou de la section de l'enfant selon les cas (message général reçu de l'établissement ou, le cas échéant, de la municipalité informant de la non ouverture ou du fait que l'enfant ne sera pas accueilli compte tenu des mesures sanitaires décidées ou une attestation fournie par l'établissement) ;

► ou un document de l'assurance maladie attestant que l'enfant est identifié comme cas contact à risque et doit donc respecter une mesure d'isolement.

Ces documents devront être conservés par l'employeur et pourront être demandés par l'administration en cas de contrôle. Le salarié remettra également à son employeur une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un arrêt de travail au titre de la garde de son enfant contraint de demeurer à domicile pour les jours concernés.

Le salarié percevra une indemnité équivalent à 70% de son salaire antérieur brut. Le plancher horaire de 8,03 euros s'applique.

Le taux horaire de l'allocation pour ces salariés est identique à celui applicable aux autres salariés de l'entreprise.

pdf **Fiche - Indemnisation des arrêts de travail pour garde d'enfant dans le cadre (...)**
Téléchargement (65.9 ko)

Les salariés vulnérables et les salariés cohabitant avec des personnes vulnérables continuent-ils à bénéficier du dispositif d'activité partielle ?

Le décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 a mis fin, à compter du 1^{er} août, au dispositif d'activité partielle pour les salariés cohabitant avec une personne vulnérable sur l'ensemble du territoire, à l'exception de Mayotte et de la Guyane où le dispositif demeurera en vigueur jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Ce décret maintient, pour les salariés les plus vulnérables, le placement en activité partielle sur prescription médicale.

Quels sont les employeurs concernés ?

L'employeur des salariés appartenant à l'une des catégories ci-dessus bénéficie de l'allocation d'activité partielle pour ces salariés, même si l'activité de l'établissement n'est

pas empêchée 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 ou personne vulnérable.

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**.

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.

Quelles sont les modalités de prise en charge du personnel navigant au titre de l'activité partielle ?

La fiche annexe en ligne présente les modalités de pris en charge du personnel navigant au titre de l'activité partielle s'agissant des personnels employés dans le cadre d'un système d'alternance de jours d'activité et de jours d'inactivité.

Comment sont indemnisés les salariés apprentis ou en contrat de professionnalisation lorsqu'ils sont en activité partielle ?

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

Comment prendre en compte les demandes d'activité partielle des entreprises de travail temporaire ?

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

6. Particularités de l'activité partielle classique pour les secteurs protégés

Quels sont les secteurs concernés ?

Sont considérés comme relevant du secteur protégé les employeurs exerçant leur activité principale :

- soit dans les secteurs relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel et qui sont particulièrement affectés par les conséquences de l'épidémie au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public ; ces secteurs sont listés à l'annexe 1

du décret du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle;

- soit dans les secteurs dont l'activité dépend de celles des secteurs précédents et qui subissent une très forte baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020. Cette diminution est appréciée soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au cours de la même période de l'année précédente soit, s'ils le souhaitent, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur deux mois. Ces secteurs sont listés à l'annexe 2 du même décret.

Quel sont les taux de prise en charge ?

De manière dérogatoire, jusqu'au 31 décembre 2020, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est de 70% de la rémunération antérieure brute du salarié, dans la limite de 4,5 SMIC. Le plancher horaire de 8,03 euros s'applique.

Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est maintenu à 70% de la rémunération antérieure brute du salarié avec un plancher horaire de 8,03 euros. **Il n'y a donc pas de reste à charge pour ces employeurs.**

7. Particularités pour les entreprises qui accueillent du public et fermées totalement ou partiellement par décision administrative

Quelles sont les entreprises concernées ?

Les employeurs concernés sont ceux dont l'activité ne relève pas d'un secteur protégé et :

- implique l'accueil du public ;
- est interrompue, **totalement ou partiellement**, du fait de la propagation de l'épidémie en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative ;
- n'a pas été suspendue du fait d'une fermeture volontaire.

Quel est le taux de prise en charge ?

De manière dérogatoire, jusqu'au 31 décembre 2020, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est de 70% de la rémunération antérieure brute du salarié, dans la limite de 4,5 SMIC. Le plancher horaire de 8,03 euros s'applique.

Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est maintenu à 70% de la rémunération antérieure brute du salarié. Le plancher horaire de 8,03 euros s'applique. **Il n'y a donc pas de reste à charge pour ces employeurs.**

Liste des fiches :

- Modalités de prise en charge des heures d'équivalence
 - Le calcul du taux horaire brut de rémunération
 - Les salariés employés par une entreprise étrangère n'ayant pas d'établissement en France
 - Le calcul de l'allocation et de l'indemnité pour les salariés à temps partiel
 - Les entreprises de travail temporaire
 - Apprentis ou salariés en contrat de professionnalisation et activité partielle
 - Les modalités de prise en charge des forfaits annuels en jours
-