

Paris, le 24 avril 2020

ATTENTION :
Cette note actualise celle du 20 avril 2020
Les modifications sont indiquées en bleu

DS : 2426

LE POINT SUR

LE DISPOSITIF EXCEPTIONNEL D'ACTIVITE PARTIELLE

LIE AU COVID 19.

Les développements qui suivent mettent à jour notre note du 19 mars 2020 pour tenir compte des derniers textes parus :

*Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 (JO – 26/03/2020)
Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 (JO – 28/03/2020)
Arrêté du 31 mars 2020 (JO – 03/04/2020)
Ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020 (JO- 16/04/2020)
Décret n°2020-435 du 16 avril 2020 (JO- 17/04/2020)
Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 (JO – 23/04/2020)
Questions/Réponses du ministère du travail*

L'activité partielle s'adresse à tous les salariés qui subissent une baisse de rémunération imputable :

- **soit à une réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie de l'établissement en deçà de la durée légale de travail ;**
- **soit à une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.**

Les demandes d'activité partielle sont formulées par les employeurs si la baisse d'activité est occasionnée par l'un des motifs visés à l'article R. 5122-1 du Code du travail parmi lesquels celui des circonstances de caractère exceptionnel, qui trouve à s'appliquer dans la présente crise.

Si c'est votre cas, vous pouvez prétendre au bénéfice du dispositif d'activité. Cette solution vous permettra d'éviter des licenciements économiques et de préserver les compétences des salariés pour vous aider à rebondir lorsque votre activité reprendra.

Peuvent donc recourir au chômage partiel les entreprises qui, après avoir mis en place toutes les mesures pour maintenir leur activité et notamment le télétravail lorsque cela est possible, sont contraintes de réduire ou de suspendre leur activité.

1. Les Cas de recours à l'activité partielle

a) Principes

Une entreprise peut solliciter le recours à ce dispositif lorsqu'elle est contrainte de réduire ou suspendre son activité en raison de¹ :

- la conjoncture économique,
- de difficultés d'approvisionnement,
- de toute autre circonstance exceptionnelle dont le COVID 19.

Les entreprises pourront raisonnablement soutenir qu'entrent dans ces cas de figure² :

- Des difficultés d'approvisionnement des sites ou de recours à la sous-traitance ;
- En cas d'arrêt ou d'annulation des commandes des clients ;
- Lorsque des salariés travaillant sur sites de production et donc indispensables à la poursuite de l'activité sont absents parce que contaminés ou confinés.
- Il est impossible de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble des salariés.

Sur ce dernier point en particulier, les organisations patronales ont élaboré un guide de recommandations qui sera mis à disposition des entreprises lorsqu'il aura été validé par les pouvoirs publics.

Il est important que les entreprises objectivent ces situations en réunissant tout élément de preuve : baisse importante des livraisons, non présentation de sous-traitants, attestations médicales, etc.

Les entreprises qui devront également objectiver cette situation, peuvent en attendant convenir avec les salariés de prise de congés, par exemple.

b) Les engagements de l'employeur

Si une entreprise a **déjà été indemnisée au titre de l'activité partielle au cours des 3 années précédant la demande, elle devra obligatoirement souscrire des engagements lors d'une nouvelle demande d'activité partielle.**

Ces engagements ne se limitent pas au seul maintien dans l'emploi. Ils seront déterminés en fonction de la situation de l'entreprise et de ses salariés et modulés en fonction de l'importance du volume d'heures demandé.

¹ **Deux autres cas** sont aussi prévus par les textes mais ne correspondent pas à la situation actuelle :

- d'un sinistre ou des intempéries exceptionnelles,
- d'une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise

Ils tiennent compte de la proposition faite par l'entreprise et, le cas échéant, du contenu d'un éventuel accord collectif dans l'entreprise sur ce sujet et de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur le recours à l'activité partielle.

Le cas échéant, ils tiennent compte également des engagements précédemment souscrits par l'entreprise lors d'une demande précédente et de leur exécution.

Ces engagements visent à renforcer les compétences et l'employabilité des salariés, dans l'objectif de préserver l'emploi mais également à aider l'entreprise à rétablir sa situation économique et de favoriser la reprise de l'activité. Ils peuvent porter notamment sur :

- le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant aller jusqu'au double de la période d'autorisation,
- des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle,
- des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- la mise en place d'actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

D'autres engagements peuvent être définis entre l'entreprise et l'Etat

A noter : L'autorité administrative est habilitée à demander à l'employeur le remboursement des sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle en cas de non-respect par l'entreprise, sans motif légitime, des engagements mentionnés dans la décision d'autorisation.

Le remboursement peut ne pas être exigé si le non-respect n'est pas imputable à l'employeur du fait, notamment, de la situation économique et financière de l'entreprise.

2. Quels sont les salariés qui peuvent être concernés par une mesure d'activité partielle ?

a) Rappel : une mesure collective

L'activité partielle est en principe une mesure temporaire et collective, elle ne peut donc pas concerner un seul salarié de l'établissement, sauf si l'établissement ne comporte qu'un seul salarié.

En cas de réduction d'activité, seule la **réduction de l'horaire en dessous de la durée légale du temps de travail** (35 h hebdomadaires) peut être indemnisée. Cela étant, la réduction collective peut être appliquée individuellement et par roulement par unité de production.

Exemple : un salarié qui travaillait 35h par semaine mais qui, en raison des circonstances actuelles, ne travaillerait plus que 10h dans la semaine, bénéficiera d'une indemnité de 25h (35 – 10 = 25).

b) Exception : une mesure qui peut être individuelle, non uniforme

L'article 8 de l'ordonnance du 22 avril 2020 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.

Cette mesure a notamment pour objet de permettre la bascule vers l'activité partielle, au 1er mai, des salariés actuellement arrêtés pour motif dérogatoire, soit parce qu'ils gardent leurs enfants, soit parce qu'eux-mêmes ou l'un de leurs proches sont considérés comme personnes vulnérables. L'objectif est de limiter la baisse de leurs revenus à l'issue des 30 premiers jours d'indemnisation par l'assurance maladie. L'individualisation de l'activité partielle a aussi vocation à donner un maximum de souplesse aux entreprises dans la période de reprise de l'activité.

Par dérogation au principe collectif de l'activité partielle, l'employeur peut donc :

- placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle,
- appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.

Pour ce faire, l'employeur doit s'appuyer :

- Soit sur un "accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut", une convention ou un accord de branche.
- Soit recueillir l'avis favorable du CSE.

Selon l'ordonnance, l'accord ou le document soumis à l'avis du CSE doit notamment déterminer :

- Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité.
- Les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées ou non.
- Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique de ces critères.
- Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés.
- Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

Les accords conclus et les décisions unilatérales cesseront de produire leurs effets à la date fixée en application de l'article 12 de l'ordonnance 2020-346, soit au **31 décembre 2020**.

À noter :

A la différence de ce qui était défini jusque-là par l'administration, **l'article 7 de l'ordonnance du 22 avril 2020** permet de **prendre en compte, dans les heures non travaillées indemnissables, 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.**

Cette mesure vise notamment les salariés dont la durée de travail conventionnelle est de 39 heures hebdomadaire ainsi que des salariés dont les heures supplémentaires sont incluses dans un forfait. Sont ainsi concernés :

- les salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures incluant des heures supplémentaires ;
- les salariés dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail.

c) Principes

Il n'y a pas de condition d'ancienneté, ni de conditions liées au type de contrat de travail (CDD, apprentis, contrat de professionnalisation, CDI, etc.), ni de conditions liées au temps de travail du salarié (temps partiel, temps plein) pour être éligible à l'activité partielle. La mise en place d'un dispositif d'activité partielle ne constitue pas une modification du contrat de travail des salariés concernés, mais une simple suspension de celui-ci comme le stipule l'article L.5122-1 du code du travail.

d) Cas particuliers :

Les salariés en forfait jours : En application du décret du 25 mars 2020, les salariés sous convention de forfait en jours peuvent être mis en activité partielle. La détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est alors effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées. **Les modalités de cette conversion ont été précisées par le décret du 16 avril 2020.**

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une **convention de forfait en heures ou en jours** sur l'année, l'indemnité comme l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'**heures ou de jours** ou de demi-journées ouvrés **non travaillés** par le salarié. Le nombre d'heures prises en compte est déterminé en convertissant en heures un nombre de jours ou de demi-journées selon les durées forfaitaires suivantes :

- **une demi-journée non travaillée** correspond à **3 heures 30** non travaillées ;
- **un jour non travaillé** correspond à 7 heures non travaillées ;
- **une semaine non travaillée** correspond à **35 heures non travaillées**.

Les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période de suspension ou de réduction de l'activité, ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés sont convertis en heures selon les mêmes modalités.

Les salariés cadres dirigeants : Toujours en application du décret précité, pour les salariés cadres qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation seront déterminées par décret.

L'ordonnance n°2020-428 du 15 avril pose le principe que pour les cadres dirigeants, ils ne peuvent être placés en activité partielle qu'en cas de fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement. Ils ne peuvent donc pas bénéficier de l'activité partielle en cas de réduction de l'horaire de travail de l'entreprise.

Les salariés dont le temps de travail est décompté selon le régime d'équivalence : pour les salariés soumis à un régime d'équivalence prévu à l'article L. 3121-13 du code du travail, il est tenu compte des heures d'équivalence rémunérées pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle. La durée considérée comme équivalente est alors prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail.

Les salariés protégés : S'agissant du cas particulier des salariés protégés (délégué syndical, membre élu du CSE, candidat aux élections professionnelles...), l'ordonnance précitée du 27 mars modifiée par l'ordonnance du 22 avril dispose en son article 6 que : *L'activité partielle s'impose au salarié protégé au sens des dispositions du livre IV de la deuxième partie du code du travail, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte, dans la même mesure, tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.*». Il s'agit là d'une dérogation par rapport au régime habituel de l'activité partielle. **Aussi et selon l'ordonnance du 22 avril, en cas d'individualisation de la demande d'activité partielle, l'employeur devra recueillir l'accord des salariés protégés pour mobiliser le dispositif.**

En cas de grève : le décret indique que « *ne peuvent bénéficier de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle les employeurs et leurs salariés quand la réduction ou la suspension de l'activité est provoquée par un différend collectif de travail intéressant l'établissement dans lequel ces salariés sont employés. Toutefois, dans le cas d'une fermeture de l'entreprise ou d'un service, décidée par l'employeur suite à une grève, le versement des allocations et des indemnités peut être autorisé par décision du ministre chargé de l'emploi, si la fermeture se prolonge plus de trois mois*».

En l'état actuel de la réglementation, l'administration du travail n'a pas à exiger la mise en œuvre de mesures alternatives telles que l'apurement de reliquats de congés payés, la prise de repos compensateurs de remplacement, de JRTT, etc.

Cela étant une ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 autorise l'employeur :

- A imposer la prise de congés payés, sous réserve d'un accord d'entreprise ou d'un accord de branche³. L'employeur peut ainsi imposer aux salariés, dans la limite de 6 jours ouvrables et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un jour franc, la prise des congés acquis ou en cours d'acquisition. Cet accord peut également autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise.
- Imposer la prise de RTT, de jours de repos acquis, ou encore de congés épargnés dans le CET, le tout dans la limite de 10 jours et sous réserve de respecter un délai de prévenance au minimum d'un jour franc. Contrairement au dispositif des congés payés, l'ordonnance ne subordonne pas cette mesure à un accord d'entreprise ou de branche préexistant.

La période de congés et de jours de repos ainsi imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

³ En raison de l'opposition majoritaire d'organisations syndicales non-signataires, l'accord du 9 avril signé au niveau de la branche est réputé « non écrit ». Les entreprises doivent donc, si elles le veulent, négocier un accord d'entreprise (Voir la note d'information rédigée en ce sens).

De cette manière, les salariés peuvent percevoir le maintien de leur rémunération habituelle.

3. Durée de l'activité partielle

En application d'un arrêté du 31 mars 2020⁴, paru au JO du 3 avril, le contingent d'heures indemnisables est fixé, par dérogation à l'article premier de l'arrêté du 26 août 2013, à **1607 heures par salarié jusqu'au 31 décembre 2020**.

Une autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une **durée maximale de 12 mois**. Cette durée de **12 mois** peut toutefois être renouvelée.

En cas de renouvellement, l'employeur doit souscrire des engagements spécifiques qui peuvent porter sur :

- le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation,
- des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle,
- des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

L'administration s'assure du respect des engagements souscrits par l'employeur.

4. Formalités administratives

a) La demande préalable d'autorisation

L'employeur adresse **au préfet du département où est implanté l'établissement** concerné une **demande préalable d'autorisation d'activité** partielle précisant :

1° Les motifs et circonstance justifiant le recours à l'activité partielle ;

2° La période prévisible de sous-activité ;

3° Le nombre de salariés concernés

4° Le nombre prévisionnel d'heures chômées.

Cette demande doit être accompagnée de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique, si l'entreprise en est dotée.

La demande d'autorisation est adressée par voie dématérialisée.

➤ Dispositions dérogatoires liées à crise sanitaire Covid-19

Délai de 30 jours pour déposer la demande : lorsque la demande est liée à des circonstances exceptionnelles, l'employeur dispose d'un délai de **trente jours** à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande par tout moyen donnant date certaine à sa réception.

⁴ https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000041780655

Avis du CSE : L'avis du CSE peut être recueilli postérieurement à la demande et transmis dans un délai d'au plus **deux mois** à compter de la demande.

Réponse de l'administration : jusqu'au 31 décembre 2020, le délai d'acceptation exprès ou tacite des demandes d'autorisation préalable est ramené de 15 à **2 jours**.

Comme indiqué précédemment, en cas de recours à une mesure d'activité partielle au cours des 36 mois précédant le dépôt de la nouvelle demande, l'employeur doit indiquer lors de sa demande, les engagements susvisés qu'il propose de souscrire.

b) La demande d'indemnisation

Ensuite, dans un deuxième temps, après avoir placé ses salariés en activité partielle, en cas de décision d'autorisation expresse ou tacite, l'employeur peut adresser à l'Agence de services et de paiement (ASP) une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle.

Cette demande doit être accompagnée d'informations relatives à :

- l'identité de l'employeur,
- la liste nominative des salariés concernés,
- le nombre d'heures chômées par salarié.

Cette demande renseigne donc, pour chaque salarié, les heures hebdomadaires réellement travaillées (ou assimilées, telles que les congés, les arrêts maladie pour motif de coronavirus, etc.) et les heures hebdomadaires réellement chômées.

En cas d'application d'un accord d'aménagement du temps de travail au plus sur l'année, il peut joindre également une demande de remboursement mensuel, s'il ne souhaite pas un remboursement à la fin de la période.

Les formulaires de demande d'autorisation et de demande d'indemnisation sont disponibles à l'adresse suivante :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/>

Par ailleurs le gouvernement met à la disposition des entreprises, **un simulateur** permettant d'estimer le montant de l'allocation ainsi que le montant qui restera à leur charge à l'adresse suivante : www.simulateurap.emploi.gouv.fr.

Assistance téléphonique gratuite Numéro vert : 0800 705 800 pour la métropole et les Outre-mer de 8 h à 18 h, du lundi au vendredi.

5. Indemnisation liée à l'activité partielle

a) Les principes

- Concernant l'indemnité versée au salarié :

Le salarié placé en activité partielle perçoit de son employeur une **indemnité horaire correspondant à 70% de sa rémunération brute (soit environ 84% du salaire net), limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC. Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros.**

La rémunération à prendre en compte est celle servant d'assiette à l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du temps de travail.

S'agissant des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'article 6 de l'ordonnance n°2020-428 du 15 avril distingue deux cas parmi les salariés lorsqu'ils sont placés en situation d'activité partielle, en fonction de leur niveau de rémunération.

- Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au Smic : ils reçoivent une indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, d'un montant égal au pourcentage du Smic qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail et, s'il y a lieu, des dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise.
- Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est supérieure ou égale au Smic : ils reçoivent de leur employeur une indemnité horaire correspondant à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure, lorsque le résultat de ce calcul est supérieur à 8,03 euros (soit le montant horaire brut du Smic). Lorsque ce résultat est inférieur ou égal à 8,03 euros, l'indemnité horaire d'activité partielle est égale à 8,03 euros.

A noter que le salarié placé en activité partielle et qui suit une formation perçoit la même indemnisation, soit 70 % de son salaire brut (environ 84 % de son salaire net).

Sur la fixation du taux horaire de l'indemnité :

Dans son Questions/Réponses, le ministère du Travail a décomposé le calcul du taux horaire global permettant de calculer l'indemnité d'activité partielle, en déterminant des taux horaires distincts en fonction des éléments de rémunération pris en compte.

Concernant le taux horaire de base : le **taux horaire** est déterminé en retenant la **rémunération** que le salarié aurait perçue dans le **mois** s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les **majorations** de ce salaire (travail de nuit, le dimanche, etc.). Les avantages en nature sont *a priori* pris en compte en tant que tels. La rémunération obtenue est **divisée** par la **durée légale** sur la période considérée (151,67 heures sur le mois) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.

- Si le salarié perçoit des **primes** calculées en **fonction du temps de présence** (prime de pause par exemple), il faut les **intégrer**. Les primes que le salarié aurait perçues s'il avait travaillé sont **divisées** par la **durée légale** ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat, pour déterminer le taux horaire de ces primes.
- Si le salarié perçoit une **rémunération variable**, il faut également calculer le taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable. Sont pris en compte les éléments de rémunération variable (commissions, pourboires...), de même que les primes versées selon une périodicité non mensuelle, calculées en fonction du temps de présence du salarié (prime annuelle d'ancienneté ou d'assiduité calculée selon le temps de travail effectif).

Le montant mensuel de référence de ces éléments est égal à la moyenne de ces éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le premier jour d'activité partielle de l'entreprise (par exemple période du 1^{er} mars 2019 au 29 février 2020).

Un taux horaire est obtenu en **divisant** ce montant de référence par la **durée légale** ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat, pour déterminer le taux horaire de ces primes.

Lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction est déduite pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés.

Sur les éléments exclus du taux horaire :

Le ministère du Travail exclut du calcul du taux horaire les heures supplémentaires et leurs majorations. Il s'agit là d'une différence avec le régime « classique » de l'activité partielle.

D'autres éléments de rémunération occasionnels ou exceptionnels sont par ailleurs exclus du calcul du taux horaire de manière plus traditionnelle :

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

Sur le montant de l'indemnité et de l'allocation :

Le calcul de l'indemnité, que le questions-réponses illustre par deux exemples, repose sur un taux horaire global qui correspond à l'addition du taux horaire de base et des taux horaires liés aux éventuelles primes et éléments de rémunération variable.

Son montant est égal au produit de **70 %** de ce **taux global** par le **nombre d'heures chômées** ouvrant droit à l'allocation.

Le ministère du Travail rappelle que le montant de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est égal à celui de l'indemnité d'activité partielle et qu'elle est **plafonnée** à 70 % de 4,5 Smic horaire brut, c'est-à-dire **31,98 € par heure chômeée**.

L'indemnité partielle doit être versée à la date normale de paie.

- Application d'une garantie de rémunération mensuelle minimale

Le code du travail garantit aux salariés dont l'horaire de travail est au moins égal à la durée légale hebdomadaire, soit les personnes à temps plein, une rémunération mensuelle minimale équivalente au montant du SMIC net.

La rémunération mensuelle minimale fonctionne selon les modalités suivantes : si après versement de l'indemnité d'activité partielle la rémunération d'un salarié est inférieure à la rémunération mensuelle minimale, l'employeur est dans l'obligation de lui verser une

allocation complémentaire qui est égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale (ou SMIC net) et la somme initialement perçue par le salarié.

La rémunération mensuelle minimale ne s'applique pas pour les apprentis et les salariés intérimaires, ainsi que pour les salariés à temps partiel

Cette allocation complémentaire ainsi versée au titre de la rémunération mensuelle minimale suit le même régime social et fiscal que l'allocation d'activité partielle.

Elle est à la charge exclusive de l'entreprise.

- Concernant l'allocation perçue par l'employeur :

L'allocation d'activité partielle versée par l'État à l'entreprise, cofinancée par l'État et l'Unedic, est proportionnelle à la rémunération des salariés placés en activité partielle. Le reste à charge pour l'employeur est égal à zéro pour tous les salariés dont la rémunération est inférieure à 4,5 SMIC brut. Au-delà, le reste à charge de l'entreprise sera donc calculé à hauteur de 70% de la différence entre la rémunération et ce seuil de 4,5 SMIC.

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'allocation perçue par l'employeur ne peut pas être supérieure à l'indemnité horaire due au salarié.

Cette allocation est versée mensuellement par l'agence de service et de paiement (ASP) pour le compte de l'Etat et de l'UNEDIC.

Face aux problèmes techniques rencontrés par les entreprises qui tentent d'accéder à la plateforme, tout est mis en œuvre pour renforcer les moyens des services compétents pour gérer les demandes. A titre conservatoire, les entreprises peuvent adresser leurs demandes par LRAR à la Direccte compétente.

Focus : Articulation chômage partiel et arrêt de travail (notamment pour garde d'enfants de moins de 16 ans)

En arrêt de travail, le salarié va percevoir des indemnités journalières de sécurité sociale qui sont égales à la moitié du journalier de base (L.323-4 de la sécurité sociale), comme s'il était en arrêt maladie.

Toutefois et si l'entreprise est en activité partielle, pendant cette période, le salarié ne pourra pas avoir un cumul des indemnités journalières de la sécurité sociale et des indemnités d'activité partielle, ce n'est pas possible

En effet et selon une circulaire du 12 juillet 2013, tout salarié en arrêt de travail pour maladie ne peut bénéficier concomitamment des indemnités journalières et de l'indemnité qui pourrait lui être versée au titre de l'activité partielle. Ainsi, un salarié en arrêt de travail pour cause de maladie, alors que son établissement est placé en suspension partielle ou totale (fermeture complète de l'établissement) d'activité, ne pourra bénéficier que de la seule indemnisation due au titre de son arrêt maladie.

6. Statut du salarié

La décision de mettre les salariés en activité partielle entraîne la **suspension du contrat de travail** des intéressés.

Le code du travail prévoit que la totalité des heures chômées doit être prise en compte pour le **calcul des droits à congés payés**.

Elle est également prise en compte pour la répartition de la **participation et de l'intéressement** lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Si la répartition est proportionnelle au salaire, le salaire à prendre en compte est alors celui que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

En cas d'activité partielle, le bulletin de paie devra comporter, au titre de ses mentions obligatoires :⁵

- Le nombre d'heures indemnisées ;
- Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité mentionnée ;
- Les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.
-

S'agissant du régime social et fiscal, les indemnités d'activité partielle :

- sont exonérées des taxes fiscales assises sur les salaires, mais sont soumises à l'impôt sur le revenu (C. trav., art. L. 5428-1).
- ne sont pas soumises à cotisations sociales, elles ne donnent pas lieu à cotisations aux régimes Arrco et Agirc.
- sont assujetties à la CSG au taux 6,20 % et à la CRDS au taux de 0,50 % (CTP 060). Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

Les salariés ayant de faibles revenus peuvent bénéficier d'une exonération de la CSG et de la CRDS ou d'un taux réduit de CSG fixé à 4,30 %.

La CSG n'est pas prélevée ou que partiellement, si ce prélèvement a pour effet de réduire le montant net de l'allocation, éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité, sous le Smic brut. Elle est alors fractionnée à concurrence de ce montant. De même, pour la CRDS qui ne sera éventuellement pas prélevée.

L'article 5 de l'ordonnance du 22 avril 2020 a pour objet d'assujettir 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 lorsque ces sommes excèdent 70 % de 4,5 fois le SMIC**.

L'article 11 de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 prévoyait en effet **que ce complément versé au-delà de 3,15 SMIC en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur** était exclu de l'assiette des cotisations sociales. Désormais, **en vertu de l'ordonnance précitée du 22 avril dernier, il est soumis à charges sociales**.

⁵ Le décret prévoit toutefois que pendant une période de douze mois à compter son entrée en vigueur, les employeurs peuvent continuer d'appliquer les dispositions de l'article R. 5122-17 du même code, dans leur réaction antérieure au présent décret qui prévoit qu'à l'occasion du paiement de l'allocation d'activité partielle, un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée est remis au salarié par l'employeur ou, en cas de paiement direct, par l'agence de services et de paiement.

En revanche, les indemnités légales d'activité partielle inférieures à 3,15 SMIC et leur éventuel complément par l'employeur au-delà de 70% du salaire brut restent bien totalement exonérées de cotisations sociales patronales et salariales. Elles restent néanmoins soumises pour le salarié à la CSG à un taux de 6,2 % et à la CRDS de 0,5% (après application d'un abattement d'assiette de 1,75 % pour frais professionnels).

Vous pouvez effectuer vos démarches directement en ligne sur le site

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Pour toute **demande d'assistance téléphonique gratuite**

pour la prise en main de l'outil « **Activité partielle** » :

0800 705 800 pour la métropole et les Outre-mer, de 8^h à 20^h

Pour toute **demande d'assistance au support technique par courriel** :

contact-ap@asp-public.fr

Nous vous remercions de votre attention et nous vous prions de bien vouloir nous indiquer toutes difficultés que vous pourriez rencontrer à l'adresse suivante : juridique@unicem.fr

Destinataires : Les adhérents