



DISPOSITIF EXCEPTIONNEL D'ACTIVITE PARTIELLE

Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses

Dernière mise à jour : 22 avril 2020

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

II. B. 1. précisions

III. 3 précisions

III. 4 précisions dans les exemples donnés

III. 12 précisions

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

Modification maquette

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

Salariés employés par des entreprises étrangères sans établissement en France



SOMMAIRE

Modifications du 01.04 et du 02.04 (en jaune dans le texte)	1
II. B. 1. précisions III. 3 précisions	1
III. 4 précisions dans les exemples donnés	1
III. 12 précisions	1
III. 5 Ajout d'une question sur le régime social des indemnités d'activité partielle	1
Modification maquette	1
Modifications du 03.04 (en jaune dans le texte)	1
III. 7 Ajout d'une question : la consultation du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés est-elle requise ?	1
8 Ajout d'une question, en l'absence de CSE, la demande d'activité partielle peut-elle être autorisée ?	1
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 ?	1
17 Ajout d'une question : Comment s'articulent les arrêts maladie ou arrêts dérogatoires (garde d'enfant/personne vulnérable) avec l'activité partielle ?	1
Modifications du 09.04 et du 10.04 (en violet dans le texte)	1
Modifications du 22.04 (en vert dans le texte)	1
Question 5 : précisions	1
Ajouts des questions 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 et des fiches :	1
Salariés à temps partiel	1
Salariés employés par des entreprises étrangères sans établissement en France	1
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.	6
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).	11
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 et modifié le 22 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 ?	16
7/ La consultation du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés est-elle requise ? (ajouté le 03.04.20)	17
8 / En l'absence de CSE, la demande d'activité partielle peut-elle être autorisée ? (ajouté le 03.04.20)	17



9/ Dans quel délai l'employeur peut-il déposer sa demande d'autorisation d'activité partielle ?	17
10/ Quelle est la durée maximum de période d'autorisation d'activité partielle ?	18
11/ Quel est le délai de naissance de la décision implicite d'acceptation de la demande d'autorisation d'activité partielle ?	18
12/ Les salariés au forfait sont-ils éligibles à l'activité partielle ?	18
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 ?	19
14/ Quelles sont les sanctions en cas de fraude à l'activité partielle ?	19
15/ Quelles sont les prochaines évolutions législatives et réglementaires attendues ?	20
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)	22
17/ Comment s'articulent les arrêts maladie ou arrêts dérogatoires (garde d'enfant/personne vulnérable) avec l'activité partielle ? (Ajouté le 03.04.20)	22
18/ Les entreprises peuvent-elles placer leurs salariés en activité partielle et ne pas effectuer de demande d'indemnisation auprès de l'Etat ? (Ajouté le 09.04.20)	22
19/ Comment est calculé le taux horaire pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle ? (Ajouté le 10.04.20)	23
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)	29
22/ Peut-on alterner télétravail et chômage partiel (ajouté le 22/04)	29
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)	31

Annexes

Nouvelles modalités de prise en charge des heures d'équivalence

Articulation entre l'activité partielle et les indemnités journalières maladie

FICHE Les salariés employés par une entreprise étrangère n'ayant pas d'établissement en France

FICHE Le calcul de l'allocation et de l'indemnité pour les salariés à temps partiel



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.

À noter :

Ce document sera actualisé à la suite de la publication du décret d'application de [l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020](#) portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.

Les dispositions de [la circulaire du 12 juillet 2013 n°2013-12](#) demeurent applicables, à l'exception de la fiche 1 sur la présentation de l'activité partielle, de la fiche 5 sur l'allocation d'activité partielle et de la fiche 8 sur la 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 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.

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.



L'arrêté de contingent annuel d'heures indemnisables fixé à ce jour à 1000 heures sera prochainement adapté en conséquence pour un passage à 1607 heures.

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 d'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
Éligibilité 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 couvriraient 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 équivalent 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 et modifié le 22 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'écèlement

Par ailleurs, un dispositif d'écèlement 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'écèlement 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 que les indemnités légales.

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

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.

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 1er janvier 2020.

L'article 2 de l'ordonnance n° 2020-389 du 1er 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.

Un arrêté sera pris prochainement pour augmenter le contingent. A ce jour, il est fixé à 1000 heures par an et par salarié, ce qui correspond à environ 6,5 mois pour un salarié à temps complet sur la base de la durée légale du temps de travail.

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 prochaines évolutions législatives et réglementaires attendues ?

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 est venue faciliter et renforcer le recours à l'activité partielle.

Cette ordonnance :

- 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.

Un décret d'application viendra très prochainement déterminer les modalités d'application de ces mesures.



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/ Comment s'articulent les arrêts maladie ou arrêts dérogatoires (garde d'enfant/personne vulnérable) avec l'activité partielle ? (Ajouté le 03.04.20)

Dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19, des questions se posent sur l'articulation entre le dispositif d'activité partielle et les arrêts maladie ou dérogatoires (garde d'enfants/personne vulnérable). Cette articulation fait l'objet d'une fiche annexée au présent document.

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)

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.

Une fiche complémentaire précisera très prochainement les modalités de calcul concernant certains publics particuliers (VRP, salariés en convention de forfait...)

ETAPE 1 : Le nombre d'heures chômées

Heures chômées qui ouvrent droit à une allocation	Heures chômées dans la limite de la durée légale (151,67 sur le mois) ou de la durée équivalente sur le mois (<i>régime d'équivalence au sens de l'article L.3121-13 du code du travail</i>) sur la période considérée
Heures chômées qui n'ouvrent pas le droit à une allocation	Heures chômées au-delà de la durée légale (151,67 sur le mois) ou de la durée équivalente sur le mois (<i>régime d'équivalence au sens de l'article L.3121-13 du code du travail</i>) sur la période considérée Si la durée collective conventionnelle ou la durée stipulée au contrat est inférieure à la durée légale, seules les heures chômées en deçà de la durée collective conventionnelle (ou la durée stipulée au contrat) ouvrent droit à l'allocation. Lorsqu'elle est inférieure à la durée précitée, n'ouvrent pas droit à une allocation, les heures chômées au-delà de la durée collective conventionnelle du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée.



ETAPE 2 : Le taux horaire de référence de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle

Le taux horaire de référence au titre de l'activité partielle est le taux horaire de base (1)

Si le salarié a des primes, il faut également calculer le taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence (2)

Si le salarié a une rémunération variable, il faut également calculer le taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable (s'il y en a) (3)

1. Taux horaire de base

La rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche...) de ce salaire, hors heures supplémentaires et leur majoration.

Cette rémunération est divisée par le nombre d'heures mensuelles correspondant à 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.

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

Si le salaire du salarié ne comporte ni prime ni élément variable : passez directement à l'Etape 3

2. Taux horaire des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence

Seules sont prises en compte les primes versées mensuellement qui sont calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle (primes de pause payée, par exemple).

Le montant des primes à prendre en compte est celui que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

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

Le résultat de cette division donne le **taux horaire des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence**.



3. Taux horaire des éléments de rémunération variable

Sont pris en compte ici :

- Les éléments de rémunération variable (commissions, pourboires...)
- Les primes versées selon une périodicité non mensuelle, qui répondent aux mêmes critères que les primes visées au 2. (primes calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle) : 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).

Ce montant mensuel de référence est divisé par le nombre d'heures mensuelles correspondant à 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.

Le résultat de cette division donne le taux horaire des éléments de rémunération variable.

4. Éléments exclus du calcul du taux horaire

○ Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires et leur majoration, même structurelles, n'étant pas éligibles à l'activité partielle, elles ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité d'activité partielle.

○ Les autres éléments exclus

Sont également exclues :

- 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.



ETAPE 3 : Le montant de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle

Montant de l'indemnité d'activité partielle (versée au salarié) **et de l'allocation d'activité partielle** (versée à l'employeur) = **70 % du taux horaire brut de référence au titre de l'activité partielle x nombre d'heures éligibles à l'activité partielle.**

L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est plafonnée à 70% de 4,5 SMIC horaire brut, c'est-à-dire 31,98€ par heure chômée.

Exemple 1 :

Un salarié est placé en activité à compter du 17 mars 2020 pour fermeture totale. Il travaille 35 heures par semaine pour un salaire de base de 2700 Euros (sans prime ou rémunération variable).

⇒ Etape 1 : déterminer le nombre d'heures indemnissables

Le salarié a travaillé 77 heures sur le mois de mars. Le nombre d'heures à indemniser sera donc de $(151,67 - 77 \text{ heures travaillées}) = 74,67$ heures chômées.

⇒ Etape 2 : déterminer le taux horaire

Taux horaire de base = salaire du mois précédent / la durée légale sur la période considérée : $2700 / 151,67 = 17,80$

⇒ Etape 3 : déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle

Montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle = $(70\% \times 17,80) \times 74,67 = 930,39$ Euros



Exemple 2 :

Un salarié est placé en activité à compter du 17 mars 2020 pour fermeture totale. Il travaille 33 heures par semaine (soit 143 heures par mois) pour un salaire de base de 2500 Euros et reçoit 300 euros de prime mensuelle (calculée en fonction du temps de travail).

⇒ **Etape 1 : déterminer le nombre d'heures indemnisables**

Le salarié a travaillé 77 heures sur le mois de mars. Le nombre d'heures à indemniser sera donc de $(143 - 77 \text{ heures travaillées}) = 66 \text{ heures}$

⇒ **Etape 2 : déterminer le taux horaire**

- Taux horaire de base = salaire du mois précédent / la durée collective ou stipulée au contrat de travail sur la période considérée : $2500 / 143 = 17,48$
- Taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence / la durée collective ou stipulée au contrat de travail sur la période considérée : $300/143 = 2,10$
- Taux global : 19,58

⇒ **Etape 3 : déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle**

Montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle =
 $(70\% \times 19,58) \times 66 = 904,60 \text{ Euros}$



Exemple 3 :

Un salarié est placé en activité à compter du 17 mars 2020 pour fermeture totale. Il travaille 35 heures par semaine pour un salaire de base de 2700 Euros et 300 euros de prime mensuelle (calculée en fonction du temps de travail). Il a perçu un salaire de 3356 Euros en février 2020 en raison de 16 heures supplémentaires majorée à 25 %. Il perçoit habituellement un bonus en mai de chaque année de 1000 euros et une prime d'ancienneté de 1000 Euros au mois de décembre (calculée en fonction du temps de travail sur l'année).

⇒ **Etape 1 : déterminer le nombre d'heures indemnisables**

Le salarié a travaillé 77 heures sur le mois de mars. Le nombre d'heures à indemniser sera donc de $(151,67 - 77 \text{ heures travaillées}) = 74,67 \text{ heures}$

⇒ **Etape 2 : déterminer le taux horaire**

- Taux horaire de base = salaire du mois précédent déduction faite des heures supplémentaires / la durée légale : $2700 / 151,67 = 17,80$
- Taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence / la durée légale : $300/151,67 = 1,98$
- Taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable : moyenne mensuelle des éléments variable / durée légale : $(2000/12) / 151,67 = 1,10$
- Taux global : 20,88

⇒ **Etape 3 : déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle**

Montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle =
 $(70\% \times 20,88) \times 74,67 = 1091,38 \text{ Euros}$

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.



ANNEXE

Nouvelles modalités de prise en charge des heures d'équivalence

Depuis l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle prévoit, les employeurs des secteurs en régime d'équivalence peuvent prendre en compte les heures d'équivalence dans le décompte des heures chômées, pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle.¹

Attention, les heures d'équivalence s'appliquent uniquement à certains salariés, occupant des postes comportant des périodes d'inaction durant les heures de travail dans les secteurs suivants :

- Transport routier de marchandises (personnels roulants)
- Hospitalisation privée et médico-social à caractère commercial (surveillants, infirmiers diplômés d'État, aides-soignants certifiés et garde-malades dont le poste couvre une période de travail comprise entre 18 heures et 8 heures)
- Tourisme social et familial (personnel d'encadrement des mineurs, accompagnateurs de groupes et guides accompagnateurs exerçant à temps complet dans le secteur du tourisme social et familial)
- Commerces de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (personnel de vente occupé à temps complet)
- Autres secteurs déterminés par convention ou accord de branche étendu

Formule de calcul

Durée à indemniser = durée d'équivalence – durée réalisée

NB : les heures supplémentaires ne doivent pas être prises en compte dans la formule de calcul

¹ L'article premier de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit que " pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon le 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.** Pour l'application du troisième alinéa du I de l'article L. 5122-1 du même code, la durée considérée comme équivalente est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail". Ces dispositions s'imposent à celles de l'article R.5122-19.



Point d'attention : le système d'information de l'ASP est paramétré de telle sorte qu'il n'est pas possible de déclarer une durée hebdomadaire supérieure à 35h.

Dès lors, 2 cas de figure :

1. **si la durée à indemniser est inférieure à 35 h**, pas de difficulté : l'entreprise renseigne la durée à indemniser, et le taux horaire « réel » (calculé sur l'assiette de la durée d'équivalence).

Exemple : une entreprise de transport routier a une durée d'équivalence de 43 h. Le salarié est payé à un taux horaire brut de 15 € (soit une rémunération mensuelle brute de 2 580 €).

Le salarié a travaillé et a été rémunéré 20 h durant la semaine.

La durée à indemniser est donc de 43 h – 20 h = 23 h.

L'entreprise doit indemniser son salarié à hauteur de 70 % d'une assiette de 23 h au taux horaire brut de 15 €, soit un montant total brut de $0,7 \times 23 \times 15 = 241,5$ €.

Lors de sa demande d'indemnité, elle déclare à l'ASP 23 h au taux horaire brut de $15 \times 0,7 = 10,5$ €.

2. **si la durée à indemniser est supérieure à 35h**, l'entreprise devra procéder à une règle de 3 pour ramener la durée déclarée dans le SI à 35h. **En d'autres termes, l'indemnisation sera calculée sur 35h, mais avec un taux horaire brut majoré, de manière à ce que l'entreprise soit indemnisée de la même manière que si la durée prise en compte avait été fixée à 43h, avec un taux horaire non-majoré.**

Exemple : une entreprise de transport routier a une durée d'équivalence de 43 h. Le salarié est payé à un taux horaire brut de 15 € (soit une rémunération mensuelle brute de 2 580 €).

Le salarié n'a travaillé que 3 h durant la semaine

La durée à indemniser est donc de 43 h – 3 h = 40 h.

L'entreprise doit indemniser son salarié à hauteur de 70 % d'une assiette de 40 h au taux horaire brut de 15 €, soit un montant total brut de $0,7 \times 40 \times 15 = 420$ €.

Lors de sa demande d'indemnité, elle déclare à l'ASP 35 h, à un taux horaire retraité calculé de la manière suivante : **taux horaire brut retraité = $0,7 \times \text{taux horaire réel} \times \text{nombre d'heures à indemniser} / 35$** .

Soit, dans notre exemple : $\text{taux horaire retraité} = 0,7 \times 15 \times 40 / 35 = 12$ €.

L'entreprise doit donc renseigner dans le SI une durée de 35 h, à un taux horaire de 12 €.



ANNEXE

Articulation entre l'activité partielle et les indemnités journalières maladie

L'épidémie de Covid-19 a conduit les pouvoirs publics à mettre en place différents dispositifs de soutien aux entreprises et aux salariés devant interrompre leur activité du fait des mesures d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile édictées.

D'une part, en application des décrets n°2020-73 du 31 janvier 2020 et n°2020-227 du 9 mars 2020, des indemnités journalières dérogatoires ont été instaurées, afin d'indemniser par la sécurité sociale, sans délai de carence et sans condition d'ouverture de droits, les parents devant garder leur enfant ou les personnes vulnérables dans l'impossibilité de télétravailler. Des arrêts maladie de droit commun continuent également d'être délivrés, mais sans délai de carence, en application de l'article 8 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19. L'ensemble de ces indemnités donnent lieu au versement du complément employeur, sans délai de carence et sans conditions d'éligibilité, afin de compléter pendant les trente premiers jours d'arrêt de travail la rémunération du salarié au moins jusqu'à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. Ce taux plancher passe à 66% de la rémunération brute pendant les trente jours suivants.

D'autre part, le mécanisme d'activité partielle garantit au salarié une indemnité d'activité partielle au moins égale à 70 % de sa rémunération brute antérieure, versée par l'employeur. Par ailleurs son cadre a été adapté, afin de garantir un taux horaire de l'allocation d'activité partielle perçue par l'employeur égal, pour chaque salarié concerné, à 70 % de la rémunération horaire brute, dans la limite d'une rémunération de 4,5 SMIC.

La présente fiche détaille l'articulation de ces différentes modalités d'indemnisation, en fonction de leur ordre d'attribution et du motif de l'arrêt de travail.

1. Si le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail pour maladie et que les salariés de l'entreprise sont postérieurement placés en activité partielle

Le salarié reste en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit.

Le complément employeur, versé en plus de l'indemnité journalière de sécurité sociale, s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt.

Le complément employeur reste soumis aux mêmes prélèvements sociaux et fiscaux : il est donc soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.



Cet ajustement du complément employeur peut faire l'objet de régularisations a posteriori.

A la fin de l'arrêt de travail, le salarié bascule alors vers l'activité partielle.

2. Si le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail dérogatoire mis en place dans le cadre de la gestion de l'épidémie pour isolement ou garde d'enfant et que l'entreprise place ses salariés postérieurement à cet arrêt en activité partielle

Il convient, dans ce cas, de distinguer deux situations : celle dans laquelle l'activité de l'entreprise est totalement interrompue et celle dans laquelle l'activité de l'entreprise est réduite.

- a) Cas de l'entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison de la fermeture totale ou d'une partie de l'établissement

La justification des arrêts dérogatoires étant d'indemniser le salarié qui ne peut pas se rendre sur son lieu de travail soit par mesure de protection soit parce qu'il est contraint de garder son enfant, ceux-ci n'ont plus lieu d'être lorsque l'activité du salarié est interrompue puisqu'il n'a plus à se rendre sur son lieu de travail.

Dans ces conditions, le placement des salariés en activité partielle, lorsque l'établissement ou la partie de l'établissement auquel est rattaché le salarié ferme, doit conduire à interrompre l'arrêt de travail du salarié : l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun.

Toutefois compte tenu des circonstances exceptionnelles, si l'arrêt de travail dérogatoire est en cours au moment du placement en activité partielle des salariés en raison de la fermeture de tout ou partie de l'établissement, l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle.

En revanche, aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu. Les employeurs sont donc tenus à ne pas demander le renouvellement des arrêts pour garde d'enfants de leurs salariés. S'agissant des arrêts de travail pour personnes vulnérables qui ont pu valablement se déclarer sur le télé-service de l'assurance maladie, ceux-ci étant automatiquement prolongés par l'Assurance maladie pour la durée du confinement, l'employeur est tenu d'y mettre un terme : l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun.

- b) Cas de l'entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison d'une réduction de l'activité

Il n'est pas possible de cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale.

C'est pourquoi quand l'activité partielle prend la forme d'une réduction du nombre d'heures travaillées, il n'est pas possible de cumuler cette activité partielle avec un arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfant ou pour personne vulnérable. L'employeur ne pourra donc pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.



3. Si le salarié est d'abord placé en activité partielle et qu'il tombe ensuite malade

Un salarié placé en activité partielle conserve son droit de bénéficier d'un arrêt maladie (hors arrêts pour garde d'enfant ou personne vulnérables). Le bénéfice du dispositif d'activité partielle s'interrompt alors jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit (le salarié percevant des indemnités journalières sans délai de carence).

Dans ce cas, l'employeur lui verse un complément employeur aux indemnités journalières de sécurité sociale qui s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt. Ce complément employeur est soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.



FICHE

Les salariés employés par une entreprise étrangère n'ayant pas d'établissement en France

L'article 9 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020¹ portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle ouvre le dispositif d'activité partielle aux salariés mentionnés à l'article L 243-1-2 du Code de la sécurité sociale, dans la mesure où leur employeur, bien qu'entreprise étrangère, cotise en France à la sécurité sociale et à l'assurance chômage auprès d'un organisme de recouvrement unique.

Les salariés employés par une société étrangère qui n'est pas établie en France

Le régime des salariés travaillant en France et employés par une société étrangère qui n'est pas établie en France n'est pas prévu par le Code du travail.

En revanche le Code de la sécurité sociale prévoit que les salariés dont l'employeur est une entreprise étrangère dont le siège social est situé à l'étranger (sans établissement en France) et qui exerce son activité professionnelle en France, relève obligatoirement du régime français de sécurité sociale (article L. 243-1-2 et R. 243-8-1 du Code de la sécurité sociale).

Dans ce cas, l'employeur remplit ses obligations relatives aux déclarations et versements des cotisations et contributions patronales et salariales dues au titre de l'emploi de personnel salarié relevant du régime français de Sécurité sociale, auprès du régime de la Sécurité sociale et de l'assurance chômage auprès d'un organisme de recouvrement unique : **l'Urssaf Alsace : Centre national firmes étrangères (CNFE)**

Quelles situations sont visées ?

Les conditions suivantes doivent être réunies :

- le salarié relève du régime français de sécurité sociale et a un contrat de travail de droit privé avec l'entreprise étrangère ;
- l'employeur, entreprise étrangère, n'a pas d'établissement en France ;
- l'employeur, entreprise étrangère, est soumis aux contributions et cotisations sociales et aux obligations d'assurance contre le risque chômage au titre de la législation française ;

¹ **Article 9** Les salariés mentionnés à l'article L. 243-1-2 du Code de la sécurité sociale qui sont employés par une entreprise ne comportant pas d'établissement en France peuvent être placés en position d'activité partielle et bénéficier à ce titre de l'indemnité horaire prévue à l'article L. 5122-1 du Code du travail, lorsque l'employeur est soumis, pour ces salariés, aux contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle et aux obligations d'assurance contre le risque de privation d'emploi au titre de la législation française.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Coronavirus (COVID-19)

A noter que : les salariés détachés ne sont pas éligibles à l'activité partielle. Un salarié détaché demeure en effet soumis à la législation de sécurité sociale de son Etat d'envoi, il reste donc affilié à son régime de sécurité sociale d'origine. Le cas échéant, ce sont les dispositifs de soutien prévus dans le pays d'établissement de l'employeur qui peuvent trouver à s'appliquer à cette situation.

Qui traitera la demande ?

La demande d'activité partielle sera instruite par l'unité départementale du Bas-Rhin 6, rue Gustave Adolphe Hirn 67085 Strasbourg Cedex.

Quelles pièces doivent-être transmises à la demande ?

- Tout document démontrant la nécessité de recours à l'activité partielle en lien avec la crise sanitaire du Covid-19 (réduction d'activité...)
- Un document justifiant de l'adresse de l'entreprise à l'étranger
- Un RIB français
- Les informations requises à l'article R.5122-2 du Code du travail (période prévisible de sous activité, nombre de salariés concernés)

A noter que l'adresse à remplir dans le SI sera l'adresse de l'UD 67 et l'adresse de la société à l'étranger devra être mentionnée dans la case « adresse complémentaire » et dans un document annexe à la demande.



FICHE

Le calcul de l'allocation et de l'indemnité pour les salariés à temps partiel

Quelles sont les évolutions concernant les salariés à temps partiel ?

L'article 3 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020¹ vise à garantir aux salariés à temps partiel une indemnité horaire minimale d'activité partielle dès lors qu'ils sont habituellement rémunérés au moins au SMIC.

Avant cette disposition législative, les salariés à temps partiel n'étaient pas couverts par un principe de minimum horaire lorsqu'ils étaient placés en position d'activité partielle. Cela avait pour conséquence une indemnité d'activité partielle pouvant être en-deçà du SMIC horaire net. La disposition de l'ordonnance a pour objet de verser un revenu de remplacement au moins égal à 8,03 euros / heure non travaillée aux salariés à temps partiel qui sont habituellement rémunérés au moins au SMIC.

L'article 3 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle dispose que les salariés à temps partiel sont désormais couverts par le principe de rémunération horaire minimale qui ne peut être inférieure :

- au SMIC horaire net (8,03 euros) si leur rémunération antérieure correspondait au moins au taux horaire du salaire minimum de croissance ;
- à leur taux horaire habituel si celui-ci est en-deçà du SMIC horaire pour les jeunes travailleurs.

¹ Article 3 de l'ordonnance : Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés mentionnés à l'article L. 3123-1 du code du travail ne peut être inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance, sous réserve des dispositions du second alinéa. Lorsque le taux horaire de rémunération d'un salarié mentionné à l'article L. 3123-1 du code du travail est inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle qui lui est versée est égal à son taux horaire de rémunération.



Comment cela fonctionne ?

Le décompte du nombre d'heures ouvrant droit à l'allocation et à l'indemnité d'activité partielle est similaire à celui visé à la fiche pratique relative à la rémunération.

	Dispositions antérieures	Dispositions actuelles
Salarié rémunéré au SMIC horaire	L'employeur était tenu de verser une indemnité brute horaire d'au moins 7,1€ (70 % de 10,15 €) ➤ Le principe de « minimum horaire » ne s'appliquant pas, le salarié percevait une indemnité inférieure au taux horaire SMIC horaire net de 8,03 euros	Le taux plancher de 8,03 (taux horaire net du SMIC) s'applique aux salariés à temps partiel. ➤ L'employeur est tenu de verser une indemnité horaire nette d'au moins 8,03 € au salarié qui bénéficie du taux plancher
Salarié rémunéré en-deçà du SMIC (exemple d'un jeune travailleur visé au 1° de l'article D. 3231-3 du Code du travail, rémunéré à hauteur de 80% de 10,15 = 8,12 € bruts / heure)	L'employeur était tenu de verser 5,68 euros d'indemnité partielle (70 % de 8,12€) ➤ Le principe de « minimum horaire » ne s'appliquant pas, le salarié percevait une indemnité inférieure au taux horaire habituellement perçu	L'employeur est tenu de verser une indemnité horaire nette de 6,42 € au salarié (80 % du taux plancher égal à 8,03 €) ➤ L'abattement de 20 % du SMIC prévu à l'article D. 3231-3 1° du CT s'applique au taux plancher de 8,03 €