

## **L'activité partielle (ex « chômage partiel »)**

*Les informations ci-dessous sont mises à jour du décret n° 2020-325 du 25 mars 2020, de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 et de l'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 et du décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 et de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020, des décrets n° 2020-520, n° 2020-521 et n° 2020-522 du 5 mai 2020. Le dispositif exceptionnel d'activité partielle est applicable pour les demandes d'indemnisation déposées au titre des heures chômées depuis le 1er mars 2020.*

Plusieurs textes sont encore attendus prochainement pour finaliser la réforme du dispositif.

Dans l'attente d'un décret pour le mois de juin :

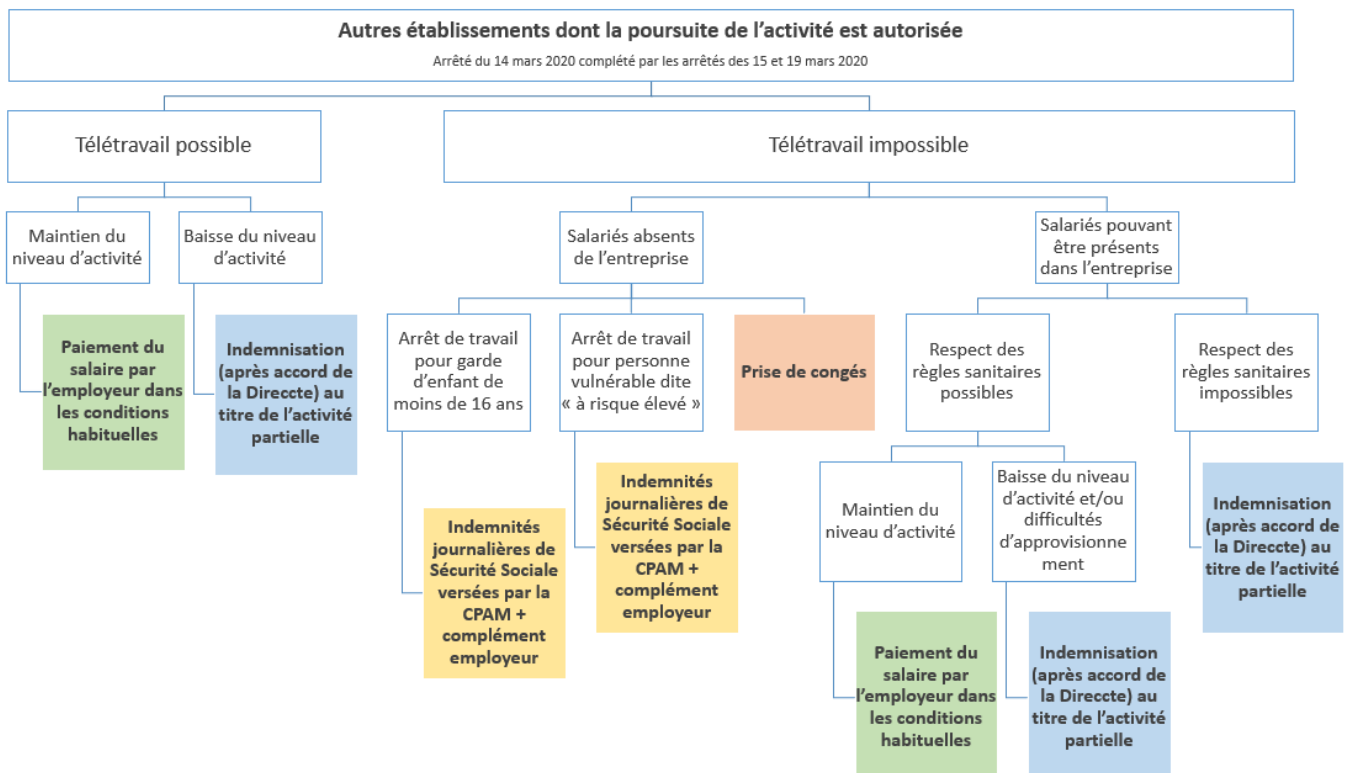
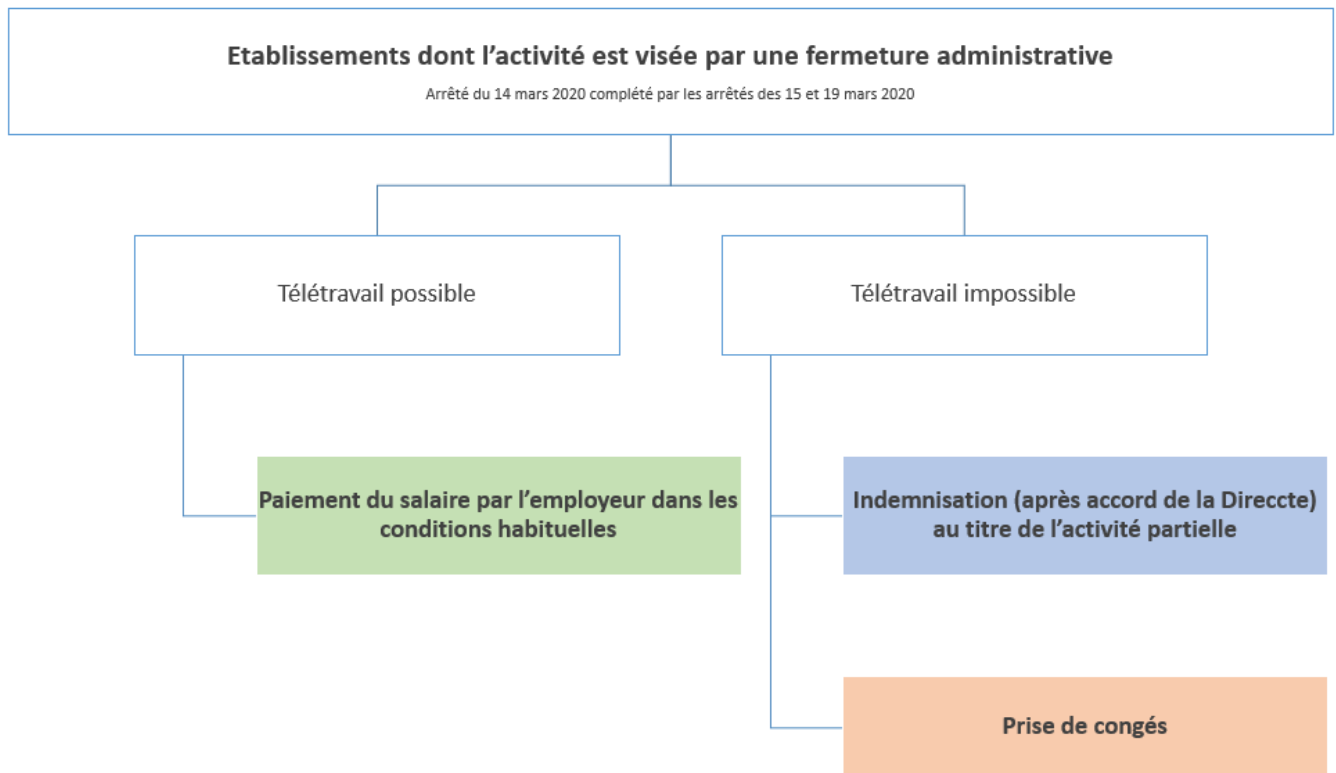
Le ministère du Travail a fait état d'une évolution de la prise en charge de l'activité partielle au 1er juin 2020. L'indemnité versée au salarié sera inchangée : pendant l'activité partielle, il perçoit 70 % de sa rémunération brute (environ 84 % du salaire net), et au minimum le SMIC net. En revanche, la prise en charge de cette indemnité par l'Etat et l'Unédic sera de 85 % de l'indemnité versée au salarié, dans la limite (inchangée) de 4,5 SMIC. Les entreprises seront ainsi remboursées de 60 % du salaire brut, au lieu de 70 % précédemment.

Conformément aux engagements pris dans le cadre du comité interministériel du Tourisme du 14 mai dernier, poursuit le communiqué, les secteurs faisant l'objet de restrictions législatives ou réglementaires particulières en raison de la crise sanitaire, continueront à bénéficier d'une prise en charge à 100 %. Cette mesure sera mise en œuvre par décret.

Ce projet de loi permettra notamment la modulation du dispositif d'activité partielle selon les secteurs d'activité.

**Une assistance téléphonique gratuite du Ministère du Travail est joignable au Numéro vert : 0800 705 800 pour la métropole et les Outre-mer de 8 h à 18 h, du lundi au vendredi.**

## Le chômage partiel en synthèse



## Quand utiliser le chômage partiel ? Les motifs de recours

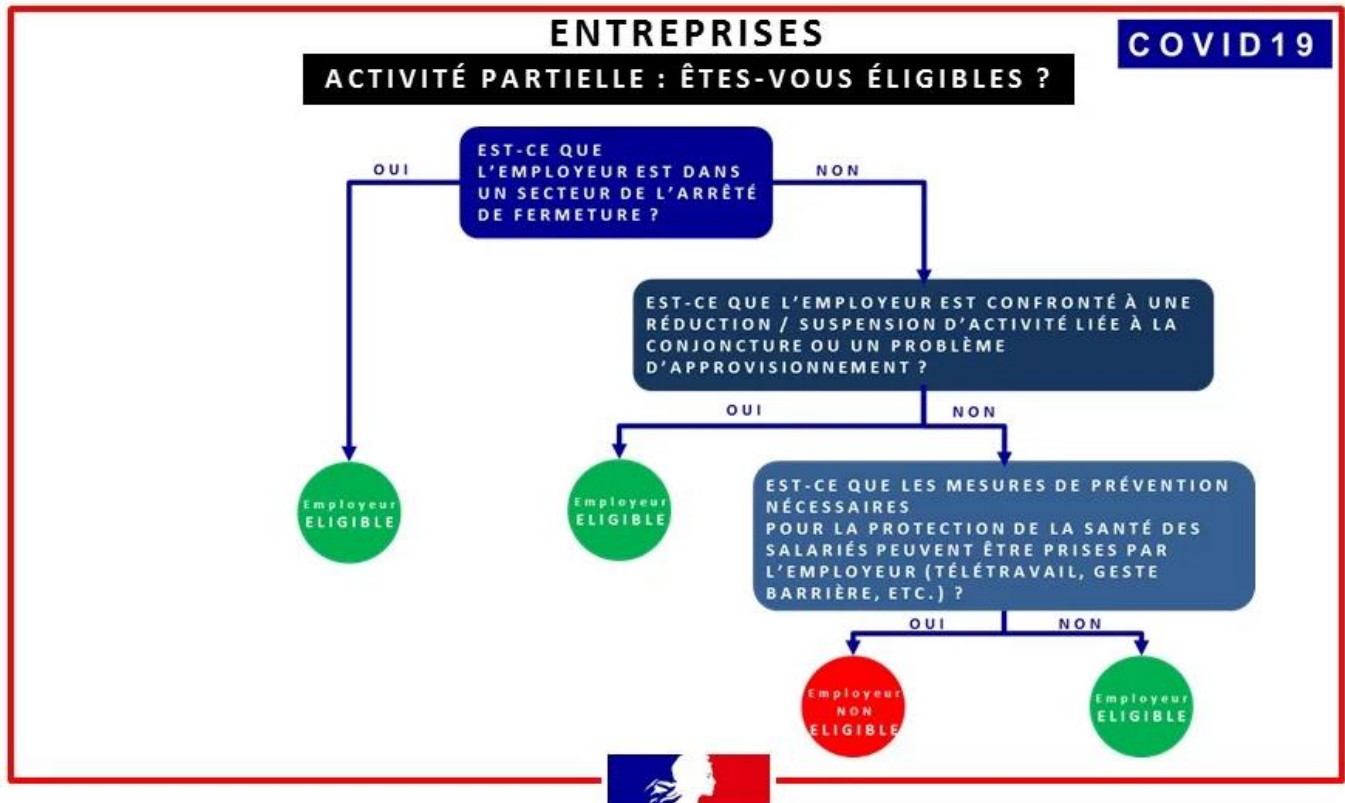
L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsqu'il est contraint de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- 1° La conjoncture économique ;
- 2° Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- 3° Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- 4° La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- 5° Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.
- 6° L'employeur est concerné par les arrêtés prévoyant une fermeture de l'entreprise ;
- 7° L'employeur est confronté à une baisse d'activité ou à des difficultés d'approvisionnement ;
- 8° L'employeur est dans l'impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, gestes barrières, etc.) pour l'ensemble de ses salariés.

Différents cas de figure peuvent se manifester dans le cadre de l'épidémie, en fonction desquels le périmètre des salariés pouvant être placés en activité partielle devra être ajusté. Voici quelques exemples de cas éligibles à l'activité partielle :

- Fermeture administrative d'un établissement
- Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative
- Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise : si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus ou en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle.
- Interruption temporaire des activités non essentielles : si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle.
- Suspension des transports en commun par décision administrative : tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l'absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle.
- Baisse d'activité liée à l'épidémie : les difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes.... sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d'activité partielle.

**Il est à préciser que l'activité partielle n'est pas une compensation de la perte de chiffre d'affaires et ne doit pas être considérée comme une aide à la trésorerie.** Il faudra apporter les preuves et des refus sont possibles.



Pour rappel, à part les commerces qui doivent être fermés, **il n’y a pas de restrictions pour les autres activités qui peuvent rester ouvertes en respectant :**

- Le télétravail quand il est possible.
- Si le télétravail est impossible, l’activité doit continuer en repensant vos organisations pour :
  - Limiter au strict nécessaire les réunions (la plupart peuvent être organisées à distance ; les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation.)
  - Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits. Faire attention aux salles de pauses et aux vestiaires : pas trop de personnes en même temps dans un même lieu,
  - Reporter ou annuler les déplacements non indispensables
  - Afficher les gestes barrières et les règles de distanciation, instructions écrites voire signées par les salariés
  - Organiser une désinfection régulière des points de contacts (poignées portes, photocopieurs...),
  - Protéger les salariés en contact avec les clients (film plastique, plexiglass sur la caisse...),
  - Interdire le prêt des outils, imposer une seule personne par véhicule, mettre en place des mesures de distanciation sur les postes de travail (pas 2 personnes à la caisse par exemple),
  - Organiser le travail de façon adaptée, comme par exemple via la rotation d’équipes.
  - Respecter les obligations de présenter une attestation de déplacement dérogatoire.

### Quels sont les nouveaux employeurs concernés ?

Désormais, l’activité partielle s’applique aux salariés de droit privé des employeurs exerçant à titre principal une activité industrielle et commerciale dont le produit constitue la part majoritaire de leurs ressources.

Il s’agit des employeurs suivants :

- Les entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat, les établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, les sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire
- Les chambres de métiers, des chambres d'agriculture, les établissements et services d'utilité agricole de ces chambres
- Les CCI
- Orange (France Télécom)
- Les entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières
- Dans le cas où l'Etat ne détiendrait plus la majorité du capital de La Poste, les personnels de la société anonyme La Poste.

Les employeurs ci-dessus qui n'ont pas adhéré au régime d'assurance chômage, remboursent les sommes mises à la charge de l'Unédic, dans des conditions définies par décret à venir.

**Pour rappel, les associations figurent dans le champ des structures éligibles à l'activité partielle. 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.**

## Quels sont les salariés concernés ?

Tous les salariés à l'exception des cas suivants ou avec des réserves :

- **Cas des cadres dirigeants**

Les cadres dirigeants ne peuvent être placés en activité partielle qu'en cas de fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement.

Ils ne peuvent donc bénéficier de l'activité partielle en cas de réduction de l'horaire de travail.

- **Cas des salariés portés titulaires d'un CDI**

Les salariés portés titulaires d'un CDI peuvent être placés en activité partielle au cours des périodes sans prestation à une entreprise cliente. Les modalités de calcul de leur indemnité doivent être définies par un décret à venir.

- **Cas des salariés détachés**

Pour pouvoir bénéficier de l'activité partielle, il faut que le salarié ait un contrat de travail de droit français et l'établissement doit être soumis au code du travail. Donc, un salarié français qui travaillerait sur un site à l'étranger n'est pas éligible.

L'activité partielle s'applique aux entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France et qui emploient au moins un salarié effectuant son activité sur le territoire national. Le bénéfice de ce dispositif est réservé aux employeurs relevant du régime français de sécurité sociale et de l'assurance chômage.

- **Cas des micro-entrepreneurs, des entrepreneurs TNS, des assimilés-salariés**

Les indépendants ne sont aujourd'hui pas éligibles au dispositif d'activité partielle.

La solution restante reste l'indemnisation pour garde d'enfants à domicile, mais attention :

- La délivrance de cet arrêt de travail et des indemnités journalières liées signifient donc que l'entrepreneur ne peut pas travailler depuis chez lui ;
- Il ne pourra pas facturer pendant la durée de cet arrêt de travail.

L'activité partielle s'applique aux salariés employés à domicile par des particuliers employeurs et aux assistants maternels. Pour les modalités de financement des indemnités d'activité partielle versées aux assistants maternels et aux salariés des particuliers employeurs, le remboursement des sommes versées par l'employeur est pris en charge par l'État et l'Unédic, à l'instar des modalités applicables pour les autres salariés. Une convention conclue entre l'État et l'Unédic doit préciser les modalités de ce financement.

- **Cas des salariés qui ont exercé leur droit de retrait**

Le salarié qui a exercé son droit de retrait légitimement ne peut subir aucune retenue sur salaire.

Son salaire lui est donc dû intégralement pour la période où il s'est retiré et où l'activité a été poursuivie.

A partir du moment où l'activité s'arrête et que l'employeur demande le chômage partiel, il peut y inclure le salarié qui s'est retiré. Il est toutefois prudent de se rapprocher de la DIRECCTE pour en avoir la certitude.

- **Cas des salariés de certains établissements et sociétés**

L'activité partielle s'applique aux :

- Salariés des entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat,
- Salariés des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales,
- Salariés des sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire ;
- Salariés des entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières ;
- Salariés des régies dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un service public à caractère industriel et commercial de remontées mécaniques ou de pistes de ski.

- **Cas des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation**

Les apprentis et les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC bénéficient d'une indemnité d'activité partielle égale à leur rémunération antérieure.

- **Cas des salariés protégés**

L'activité partielle s'impose au salarié protégé titulaires d'un mandat visé par le Code du travail (deuxième partie, livre IV : délégué syndical, membre élu à la délégation du personnel du CSE, représentant de proximité, etc), 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.

- **Cas des salariés expatriés**

Depuis l'ordonnance du 27 mars 2020, l'activité partielle s'applique aux entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France et qui emploient au moins un salarié effectuant son activité sur le territoire national.

Le bénéfice de ce dispositif est réservé aux employeurs relevant du régime français de sécurité sociale et de l'assurance chômage pour ces salariés.

**Pour les salariés sous contrat de droit français travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers** : ils 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** : l'entreprise démontre 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 activité partielle, le salarié peut bénéficier de l'activité partielle 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.

**Situations particulières**

- **Cas des salariés en forfaits en heures et forfaits en jours sur l'année**  
Ils sont éligibles en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas de fermeture totale de l'établissement.
- **Cas des salariés dont la date d'embauche est dans la période de crise / avec un contrat signé ou une promesse d'embauche signée**  
L'embauche pendant la période de crise doit être maintenue et le salarié mis au chômage partiel comme ses collègues.

Les dispositions légales et réglementaires du Code du travail ne conditionnent pas l'activité partielle à la date d'embauche du salarié.

Une promesse unilatérale de contrat de travail vaut contrat de travail. Si la promesse est signée, l'activité partielle s'appliquera pour le collaborateur. Attention à vérifier qu'il s'agit bien d'une promesse d'embauche et non d'une offre de contrat de travail.

- **Cas des salariés qui travaillent sur une base de 39 heures.**  
La base de temps de travail est 35h, la prise en charge se fait sur cette base.

Exemple :

Un employeur décide de faire chômer son salarié deux jours par semaine. Son contrat de travail prévoit un temps de travail hebdomadaire de 39 heures :

- $39h / 5 \text{ jours} = 7.8 \text{ heures par jour}$
- Lundi, mardi, mercredi, travaillés =  $7.8 \text{ heures} * 3 \text{ jours} = 23.4 \text{ heures travaillées}$
- $35 \text{ heures légales} - 23.4 \text{ heures travaillées} = \mathbf{11.6 \text{ heures indemnisables au titre de l'activité partielle}}$
- Vous inscrirez donc dans la demande d'indemnisation :
  - 23.4 heures travaillées ;
  - 11.6 heures chômées.

- **Cas des salariés placés en position d'activité partielle dans les secteurs soumis aux régimes d'équivalence**

Les heures d'équivalence rémunérées sont prises en compte dans le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

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

La durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait, ou la durée collective du travail conventionnellement prévue, est prise en compte pour déterminer une réduction collective de l'horaire de travail.

Les heures supplémentaires prévues par la convention individuelle de forfait en heures ou par la convention ou l'accord collectif appliquant une durée de travail supérieure à la durée légale, sont également prises en compte pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées.

- **Individualisation de l'activité partielle**

L'employeur peut désormais :

- 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 ;
- Ou 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.

L'employeur doit s'appuyer :

- sur un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, une convention ou un accord de branche,
- ou l'avis favorable du CSE. L'employeur ne peut passer outre un avis défavorable.

L'accord ou le document soumis à l'avis du comité social et économique ou du conseil d'entreprise détermine notamment :

- 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 prises sur le fondement de cette disposition cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.**

- **Les jours fériés**

⇒ **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 1er mai), le code du travail prévoyant que « *le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté (...)* ».



## ⇒ 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.

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)

## Qui paie quoi ?

### L'indemnisation des salariés

Tant que vous n'avez pas la réponse positive de la DIRECCTE, vous devez continuer à payer vos salariés normalement (cf. les crédits possibles en cas de trésorerie fragile).

Le contrat de travail étant suspendu, vous versez à vos salariés une indemnité compensatrice à la place de leur salaire. Dans les faits, cela ne change rien, vous les payez !

En revanche, quelle que soit le pourcentage de chômage partiel et quel que soit l'effectif de l'entreprise, vous devez leur verser une indemnité **d'au moins 70% de la rémunération antérieure brute avant prélèvement à la source** (telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés), soit environ 84 % du salaire net. Ce pourcentage :

- **Peut** être augmenté : vous pouvez payer 100% du salaire habituel de votre salarié.
- **Doit** être augmenté si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit.
- **Doit** être augmenté à **100%** en cas de formation pendant l'activité partielle.

### Situations particulières :

- **Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation placés en situation d'activité partielle**, il faut distinguer deux situations en fonction de leur niveau de rémunération :
  - **Ceux dont la rémunération est inférieure au Smic** : 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.
  - **Ceux dont la rémunération est supérieure ou égale au Smic** : 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.
- **Pour les salariés des entreprises de travail temporaire**, lorsque, suite à une réduction de l'horaire de travail au-dessous de la durée légale hebdomadaire pour des causes autres que celles énumérées à l'article L. 3232-4 du Code du travail (le salarié a accompli un nombre d'heures inférieur à celui qui correspond à la durée légale hebdomadaire en cas de suspension du contrat de travail, ou le contrat de travail a débuté ou s'est terminé au cours du mois considéré), le salarié a perçu au cours d'un mois, à titre de salaire et d'indemnité d'activité partielle, une somme totale inférieure à la rémunération minimale : **il lui est alloué une allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme qu'il a effectivement perçue.**
- **Pour les marins**, la rémunération horaire prise en compte pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation perçue par leur employeur sera définie par un décret à venir.
- **Pour les salariés en forfait heures ou forfait jours sur l'année :**

L'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés non travaillés par le salarié au titre de la période considérée en cas de fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ou de réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

**Les heures sont converties de la manière suivante :**

- une demi-journée non travaillée correspond à 3h30 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 ainsi que les jours fériés non travaillés correspondant à des jours ouvrés sont convertis en heures et déduits des heures non travaillées prises en compte pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

- **Pour le personnel navigant des entreprises dont l'organisation de la durée du travail est fondée sous la forme d'alternance de jours d'activité et de jours d'inactivité :**

Le nombre d'heures donnant lieu au versement de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est déterminé en tenant compte de la différence entre le nombre de jours d'inactivité constatés et le nombre de jours d'inactivité garantis au titre de la période considérée.

La conversion en heures des jours d'inactivité au-delà de ceux garantis se fait sur la base de 8,75 heures chômées par jour dans la limite de la durée légale du temps de travail.

- **Pour les voyageurs, représentants et placiers (VRP) ne relevant pas d'un aménagement du temps de travail applicable dans l'entreprise :**

**La rémunération mensuelle de référence** servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois civils, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement, à l'exclusion des frais professionnels et des éléments de rémunération alloués pour l'année qui ne sont pas la contrepartie d'un travail effectif ou qui ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité.

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.

**Le montant horaire** permettant de calculer l'indemnité et l'allocation d'activité partielle est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence à la durée légale du temps de travail.

**La perte de rémunération** correspond à la différence entre la rémunération mensuelle de référence et la rémunération mensuelle effectivement perçue au cours de la même période.

**Le nombre d'heures non travaillées indemnifiables** correspond, dans la limite de la durée légale du travail, à la perte de rémunération obtenue rapportée au montant horaire.

- **Pour les travailleurs à domicile rémunérés à la tâche :**

**La rémunération mensuelle de référence** servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois civils ou, le cas échéant, de la totalité des mois civils travaillés si la première fourniture de travail au salarié est intervenue il y a moins de douze mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement. En sont exclus les frais d'atelier, les frais accessoires, les heures supplémentaires, les frais professionnels et les éléments de rémunération alloués pour l'année qui ne sont pas la contrepartie d'un travail effectif ou qui ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité.

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.

**Le montant horaire** servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation correspond au taux spécifique pour les salariés à domicile ou, s'il est plus favorable, le taux appliqué par l'employeur.

**La perte de rémunération** correspond à la différence entre la rémunération mensuelle de référence et la rémunération mensuelle effectivement perçue au cours de la même période.

**Le nombre d'heures non travaillées indemnisables** correspond, dans la limite de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée stipulée au contrat de travail, à la perte de rémunération rapportée au montant horaire.

Les dispositions d'activité partielle ne sont pas cumulables avec les dispositions spécifiques d'aide prévue en cas de réduction d'activité pour ces salariés à domicile.

- **Pour les journalistes pigistes en collaboration régulière non soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail :**

Les pigistes doivent avoir un minimum de trois bulletins mensuels de pige sur les douze mois civils précédant la date du placement en activité partielle, dont deux dans les quatre mois précédant cette même date, ou qui ont collaboré à la dernière parution dans le cas d'une publication trimestrielle.

**La rémunération mensuelle de référence** servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au titre des piges réalisées au cours des douze mois civils, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement. Sont exclus les frais professionnels et les éléments de rémunération alloués pour l'année qui ne sont pas la contrepartie d'un travail effectif ou qui ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité.

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.

**Un coefficient de référence** est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence au salaire minimum mensuel de rédacteur du barème applicable dans l'entreprise concernée ou, à défaut, dans la forme de presse considérée ou, à défaut, par le Smic. Ce coefficient de référence ne peut être supérieur à 1.

**Le montant horaire** servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence à la durée légale du temps de travail à laquelle est appliquée, s'il y a lieu, le coefficient de référence.

**La perte de rémunération** correspond à la différence entre la rémunération mensuelle de référence et la rémunération mensuelle effectivement perçue au cours de la même période.

**Le nombre d'heures non travaillées indemnisables** correspond, dans la limite de la durée légale du travail après application, s'il y a lieu, du coefficient de référence, à la perte de rémunération rapportée au montant horaire.

- **Pour les intermittents du spectacle et mannequins :**
  - Le nombre d'heures non travaillées retenu pour le calcul de l'indemnité et l'allocation d'activité partielle correspond à **7 heures par cachet contractuellement programmé, mais non réalisé en raison d'une annulation liée à l'épidémie de covid-19.**
- **Pour les cadres dirigeants :**

**La rémunération mensuelle de référence** servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois civils, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement.

**Le montant horaire** servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation est déterminé en rapportant le trentième du montant de la rémunération mensuelle de référence obtenue à sept heures.

**Le nombre d'heures non travaillées indemnisables**, dans la limite de la durée légale du travail, est obtenu selon les modalités de conversion en heures identiques à ceux prévues pour les salariés en forfait heures ou forfait jours sur l'année.

- **Pour les salariés portés en CDI (pour les périodes sans prestation à une entreprise cliente) :**

**Le nombre d'heures indemnisables** correspond, dans la limite de la durée légale du travail sur la période considérée, à la moyenne mensuelle des heures ou des jours travaillés au cours des douze mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise de portage. Un jour travaillé correspond à 7 heures travaillées.

**La rémunération mensuelle de référence** servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à 75 % de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale pour une activité équivalant à un temps plein. Lorsque la moyenne mensuelle des heures travaillées est inférieure à une activité équivalant à un temps plein, la rémunération mensuelle de référence est corrigée à proportion de la moyenne mensuelle d'heures travaillées et rapportée à la durée légale du travail sur la période considérée.

**Le montant horaire** servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence obtenu à la moyenne mensuelle d'heures travaillées.

- **Pour les marins-pêcheurs :**

**Le montant horaire** servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est déterminé par arrêté conjoint des ministres chargés des gens de mer et du travail en fonction du salaire forfaitaire prévu à l'article L. 5553-5 du code des transports de la dernière catégorie de marin déclarée à l'Etablissement national des invalides de la marine pour la fonction exercée à bord du navire et la pêche concernées par le placement en activité partielle.

**Le nombre d'heures indemnisables**, dans la limite de la durée légale du travail, est déterminé en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées de travail à la pêche non travaillés au titre de la période considérée convertis en heures selon les modalités suivantes :

- une demi-journée de travail à la pêche non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour de travail à la pêche non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine de travail à la pêche non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

- **Pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle :**

**Le salaire de référence** servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte également de la moyenne des éléments de rémunération variables, à l'exclusion des frais professionnels et des éléments de rémunération ayant le caractère de salaire qui ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction d'activité, perçus au cours des douze mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise.

- **Pour l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle :**

Sont exclus les sommes représentatives de frais professionnels et les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année.

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.

- **Pour les assistants maternels et les salariés du particulier employeur :**

Pour le calcul de l'indemnité versée au titre du placement en activité partielle, les heures non travaillées au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine, et jusqu'à leur durée conventionnelle de travail respective, soit 45 ou 40 heures, sont prises en compte.

Les caisses de mutualité sociale agricole sont compétentes pour procéder au remboursement des indemnités versées par des particuliers employeurs relevant du régime agricole aux salariés employés à domicile (jardiniers,

gardes, employés de maison travaillant sur l'exploitation...) qui bénéficient également à titre temporaire et exceptionnel du dispositif d'activité partielle.

## L'indemnisation de l'employeur

C'est **donc l'employeur qui paie l'indemnité aux salariés** et, en contrepartie des indemnités versées aux salariés, l'employeur bénéficie d'une allocation **proportionnelle à la rémunération des salariés placés en activité partielle** et cofinancée par l'Etat et l'Unedic.

Schématiquement :

- Votre salarié touche normalement 1000 € nets de salaire par mois, vous souhaitez qu'il maintienne son salaire pendant la période de chômage partiel,
- Vous avez fait votre demande de chômage partiel mais vous n'avez pas encore la réponse,
- A la date à laquelle vous payez les salaires habituellement, vous payez votre salarié 1 000€,
- Ensuite, une fois que vous aurez reçu l'accord, l'Etat et l'Unedic vous verse une indemnité de 1000€.

Attention toutefois, cette allocation est au moins égale au SMIC (plancher horaire de 8,03 €) et est plafonnée à 70% de 4,5 SMIC (soit 6 927€ bruts mensuels).

### Exemple n° 1 (sans reste à charge) :

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 x 20 = 426,2 euros.**

L'employeur devra verser au salarié une indemnité équivalente. Il n'aura aucun reste à charge.

### Exemple n° 2 (avec reste à charge) :

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.**

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

### Exemple n° 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 3 356 Euros en février 2020 en raison de 16 heures supplémentaires majorée à 25 %.

Il perçoit habituellement un bonus en mai de chaque année de 1 000 euros et une prime d'ancienneté de 1 000 Euros au mois de décembre (calculée en fonction du temps de travail sur l'année).

**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 heures travaillées) = **74,67 heures**

### **Taux horaire :**

- Taux horaire de base = salaire du mois précédent déduction faite des heures supplémentaires / la durée légale :  $2\,700 / 151,67 = 17,80$
- 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 :  $(2\,000/12) / 151,67 = 1,10$
- Taux global : **20,88**

**Montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle** =  $(70\% \times 20,88) \times 74,67 = 1\,091,38$  Euros

Le plancher horaire de 8,03€ ne s'applique pas aux salariés suivants :

- Les apprentis ;
- Les salariés en contrat de professionnalisation ;
- Les intérimaires.

Pour ces salariés, le montant de l'allocation versée à l'employeur correspond au montant de l'indemnité horaire perçue par le salarié. Le 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.

**Le reste à charge pour l'entreprise est donc nul pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 4,5 SMIC.**

Le simulateur de calcul sera prochainement mis à jour sur le site du ministère du Travail

: [www.simulateurap.emploi.gouv.fr/](http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/)

Les congés payés, jours fériés et jours de RTT ne sont pas éligibles à l'activité partielle. De fait, il vous revient de les rémunérer à taux plein. Si l'employeur demande une indemnisation pour des heures pendant lesquelles les salariés travaillaient ou étaient en congés payés/JRTT, il encourt les sanctions prévues en cas de travail illégal :

- Reversement des aides perçues au titre des heures indûment perçues par l'employeur ;
- Interdiction de bénéficier pendant cinq ans d'aides publiques ;
- Sanctions pénales.

**Donc, quoi qu'il arrive, vous devez continuer à payer vos salariés :**

- Normalement, si vous n'avez pas encore reçu d'accord de la DIRECCTE pour le chômage partiel
- Au moins à 70% si vous avez reçu l'accord.

**Existe-t-il un délai de carence ?**

Non, l'activité partielle peut être mobilisée dès la 1ère heure dite « chômeée ».

**Le chômage partiel peut-il être sur 100% du temps ?**

En cas d'activité partielle, les salariés subissent une perte de salaire imputable :

- Soit à la fermeture temporaire de l'établissement (ou d'une partie de l'établissement) ;
- Soit à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail.

Le salarié peut donc être placé en activité partielle pour la totalité de son temps de travail (en cas de fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement).

**Pour information, le contingent annuel d'heures indemnissables au titre de l'allocation d'activité partielle est fixé à 1 607 heures par salarié jusqu'au 31 décembre 2020.**

**Pour les indemnités d'activité partielle relatives aux périodes d'activité à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020 :**

Lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du Smic, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

**Comment déclarer l'activité partielle ?**

La procédure est dématérialisée : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>



En raison des retards du côté de l'administration, vous avez désormais jusqu'à 30 jours à compter du jour où vous avez placé vos salariés en activité partielle, pour déposer sa demande en ligne, avec effet rétroactif. **Compte tenu du volume des demandes et des circonstances exceptionnelles, ces demandes d'autorisation d'activité partielle pourront être présentées par les entreprises jusqu'au 30 avril 2020. Dès lors, une demande d'activité partielle pourra être déposée par l'employeur avant la fin du mois d'avril, sans que le délai de 30 jours lui soit opposable.**

Vous pouvez télécharger [le pas à pas de la Direccte](#) : (1- création de compte, 2 - création d'une demande d'activité partielle, 3 - saisie de la demande d'activité partielle, 4 - créer une demande d'indemnisation, 5 - saisir une demande d'indemnisation)

#### Information en cas de difficulté d'accès au site

Si vous êtes en attente de votre mot de passe, identifiant ou habilitation pour accéder au site Activité partielle <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>, vérifiez dans vos spams que vous n'avez pas un mail reçu de « [notifications-ap@asp-public.fr](mailto:notifications-ap@asp-public.fr) ».

Si vous ne trouvez pas de mail, utilisez la fonction de renvoi d'identifiant ("j'ai oublié mon identifiant") et/ou de mot de passe du site ("j'ai oublié mon mot de passe").

Pour toute autre difficulté, cliquez sur l'item "Besoin d'aide ?" dont le lien est au bas de la page de connexion, choisissez l'item "consulter la base documentaire" et reportez-vous à la Fiche pratique "difficultés de connexion"

Si le problème persiste, la fonctionnalité "Envoyer une demande d'assistance" est à votre disposition dans l'item "Besoin d'aide ?".

## 1. La création de votre compte en ligne

En quelques clics, vous pouvez créer votre compte et déposer votre demande d'autorisation préalable en précisant le motif de « **Autres circonstances exceptionnelles** » puis, sous motif « **coronavirus** ». Pour cela, vous pouvez consulter l'encadré en fin de questionnaire qui présente, pas à pas, les démarches à effectuer en ligne sur le site.

Lors de la création du compte, vous devrez renseigner les informations suivantes :

- La dénomination de l'entreprise et le SIRET (*ATTENTION : il est impératif que le n° soit correctement renseigné. En cas d'erreur, le compte ne pourra pas être créé*) ;
- Son adresse (libellé de la voie, code postal, ville) ;
- Son adresse électronique (*ATTENTION : cette adresse sera votre point d'entrée avec l'administration en cas d'erreur de saisie, vous ne pourrez pas recevoir les notifications de décisions*) ;
- Son numéro de téléphone fixe ;
- Les coordonnées de la personne à contacter (nom, prénom, adresse électronique et numéro de téléphone fixe) : elle sera destinataire de l'ensemble des décisions relatives à vos démarches ;
- L'effectif concerné par l'activité partielle et le volume d'heures prévisionnel demandé pour la période ;
- Un RIB indiquant les 8 premiers caractères du BIC ;

**Votre vigilance est appelée sur la conformité de votre adresse mél et vous êtes invité(e) à contrôler vos SPAMS dans l'éventualité où les courriels envoyés via la plateforme y soient stockés.**

Si vous avez plusieurs établissements ou plusieurs entreprises (via une holding par exemple), il faut déposer une demande par établissement / entreprise concerné.

Une entreprise ayant de multiples établissements pourra faire ses demandes en une seule fois : 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.

Un même utilisateur peut actuellement télécharger les données pour plusieurs établissements, dans la limite de 200 SIRET par compte et 1000 lignes par fichiers.

## 2. La demande d'autorisation préalable et sa motivation : étape indispensable avant la mise en œuvre de l'activité partielle.

La demande comporte cinq onglets qu'il faut renseigner intégralement pour pouvoir adresser la demande à l'administration :

- 1 - Informations établissement. Et notamment,
  - o la date de la journée de solidarité : si vous n'avez pas cette information, mentionnez une date fictive (ex : 1er janvier)
  - o les informations sur l'organisme paritaire (OPCO) : information non bloquante si pas disponible
- 2 - Motifs et mesures ;
  - o le demandeur :
    - Cochez le motif « autres circonstances exceptionnelles », et mentionne en circonstances « *coronavirus* » en spécifiant les raisons ayant conduits à l'arrêt temporaire de son activité ;
    - Précisez l'ampleur des difficultés au moment de la demande (approvisionnement difficile ou impossible, difficultés d'accès...) ;
    - Et l'impact sur l'emploi (arrêt complet pour l'ensemble du personnel, pour une partie des activités, etc.) ;
  - o description de la sous-activité : cochez « suspension d'activité » si les salariés ne travaillent plus (soit 151,67h chômées par mois), et « réduction d'activité » s'ils peuvent travailler en partie sur la période considérée.

**Il faut absolument faire apparaître la circonstance « *coronavirus* » dans votre demande.**

- 3 - Informations activité partielle et notamment :
  - o La date de début doit correspondre au premier jour d'arrêt d'activité des salariés ;
  - o Si l'entreprise maîtrise la date de reprise elle indique la durée prévisionnelle et calcule le nombre d'heures par salarié ;
  - o Si l'entreprise ne dispose pas de visibilité, elle fait une demande jusqu'au 30 juin 2020 : en cas de reprise préalable une simple information à la DIRECCTE suffira pour interrompre la prise en charge.
  - o Le nombre d'heures de chômage par salarié pourra varier en fonction de leur activité (ex : services techniques au travail / services administratifs ou commerciaux à l'arrêt).
  - o Le nombre d'heures doit être calculé au plus juste selon la situation et sur la base ETP

**Nota** : la DIRECCTE va vérifier la cohérence des informations fournies. Si le nombre d'heures semble fortement sous-estimé, elle pourra invalider pour permettre une correction. Afin d'éviter un travail inutile pour chacun, il est conseillé aux entreprises qui ont des cas particuliers (CDD s'arrêtant avant l'échéance de la demande, temps partiels, évolution du chômage connue sur la période...) de le préciser dans un document explicatif joint dans l'espace documentaire.

- 4 - Récapitulatif
- 5 - Espace documentaire qui permet de joindre à la demande toutes les pièces demandées par l'administration (information des salariés, explicatifs sur la situation...).

**Une fois complétée, il faut cliquer sur « Envoyer » afin de la transmettre à la DIRECCTE.**

**Si vous cliquez uniquement sur « Enregistrer » sans cliquer sur « Envoyer », votre demande d'activité partielle ne sera pas transmise à la DIRECCTE.**



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.**

### 3. La saisie d'une demande d'indemnisation une fois les indemnités versées aux collaborateurs

Pour la demande d'indemnisation, vous devez donner des informations sur la réalité du chômage partiel utilisé. La demande d'indemnisation se fait donc après les fiches de paie établies, indiquant le nombre d'heures chômées.

Une fois votre compte créé, vos identifiants reçus et la demande d'autorisation envoyée,

- Allez sur l'extranet activité partielle <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>
- Cliquez sur « Créer une DI » dans le menu « Demande d'indemnisation ».

S'il existe au moins une demande d'indemnisation, vous pouvez sélectionner l'onglet « Création d'une nouvelle demande d'indemnisation » sur l'écran de « Saisie/modification » d'une demande d'indemnisation.

Un code alphanumérique est nécessaire afin de créer toute demande d'indemnisation. Il permet de confirmer à l'administration que la demande d'indemnisation est bien rattachée à une décision d'autorisation signée et sécurise comptablement et informatiquement toute la démarche.

Il est impératif qu'il soit correctement renseigné. **Il se trouve dans la notification de la décision d'autorisation visée par l'administration et reçu électroniquement par l'entreprise.**

La demande d'indemnisation doit impérativement comprendre :

- Les noms et prénoms des salariés concernés ;
- Le numéro de sécurité sociale des salariés ;
- La forme d'aménagement du temps de travail à laquelle ils sont soumis (pour le cas normal à 35h/semaine, cliquer le cas 1) ;
- Le nombre d'heures prévu au contrat ;
- Le nombre d'heures travaillées ;
- Le nombre d'heures chômées pour chacune des périodes.

**Il est conseillé d'envoyer la demande d'indemnisation dès le matin du premier jour du mois suivant le versement des indemnités aux collaborateurs afin de garantir le délai le plus court.**

Pour votre **demande d'indemnisation**, vous pouvez être amené à fournir par voie dématérialisée les bulletins de paie de vos salariés faisant clairement apparaître le nombre d'heures non travaillées.

L'extranet calcule automatiquement les heures à indemniser en fonction des modes de calculs prévus pour chaque mode d'aménagement du temps de travail.

### 4. La décision

Les Direccte répondent sous 48 h.

L'absence de réponse sous 48 h vaut décision d'accord (pour information, la suspension des délais implicites d'acceptation résultant de [l'article 7 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020](#) ne s'applique pas aux demandes préalables d'autorisation d'activité partielle).

Cette décision ouvre le droit à l'application du régime légal de l'activité partielle.

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois. Cette autorisation peut être renouvelée.

## 5. L'indemnisation

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.

*Nota : une décision d'autorisation ne vaut pas indemnisation : **seules les heures non travaillées seront indemnisées.***

*NB : C'est l'Agence de Service des Paiement qui ouvre les accès à la plateforme or, elle est saturée <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/> est consciente de ces problèmes d'accès et y travaille. En plus du code, j'ai lu qu'il faut l'habilitation que vous allez recevoir.*

*Soyez patient, il est inutile de redemander la création du compte qui a été prise en compte afin de ne pas saturer davantage la plateforme*

*La DIRECCTE ne gère pas les attributions d'identifiants, d'ouverture et de gestion des droits sur le portail Activité Partielle, c'est l'agence de service des paiements joignable au 0 800 705 800. Pour la joindre, privilégiez leur messagerie [contact-ap@asp-public.fr](mailto:contact-ap@asp-public.fr).*

## Activité partielle et formation

Un salarié peut suivre une formation en cas d'activité partielle pour les formations suivantes :

- Une formation permettant, quel que soit le statut du collaborateur, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :
  - 1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (accessible ici : <https://certificationprofessionnelle.fr/>) ;
  - 2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
  - 3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.
- Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle :
  - 1° Les actions de formation ;
  - 2° Les bilans de compétences ;
  - 3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience,
  - 4° Les actions de formation par apprentissage.

Les actions de formation éligibles peuvent se dérouler à distance.

## Activité partielle et télétravail

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.**

## Comment rédiger la fiche de paie des salariés en chômage partiel ?

**Comment rédiger les fiches de paie des salariés pour être sûr que ce justificatif soit conforme à la demande d'aide ?**

Il faut bien préciser les termes « Activité partielle » sur les bulletins de salaire ou sur tout document permettant à la fois d'informer les salariés et de fournir un document justificatif en cas de contrôle. Il est demandé de préciser les jours non travaillés au titre de l'activité partielle.

Le bulletin de paie doit préciser :

- le nombre d'heures indemnisées,
- les taux appliqués pour le calcul de l'indemnité versée au salarié,
- les sommes versées au titre de l'activité partielle.

Un délai de 12 mois à compter du 26 mars 2020 est accordé pour laisser le temps aux entreprises de s'adapter.

**Si les payes sont déjà traitées, les heures chômées pourront-elles être régularisées sur le mois suivant ?**

Un rappel de mention « Activité partielle » pourra être indiqué sur le bulletin de paie du mois suivant.

## Les justifications et le contrôle

Le contrôle peut se faire sur la base des fiches de paie. Il est justifié au cas où que le salarié ne répondrait pas aux dispositions de l'article L. 3121-1 du Code du travail (définition du temps de travail effectif).

Toute fraude à l'activité partielle est susceptible d'entraîner des sanctions administratives telles que prévues aux articles L. 8272-1 et suivants et D. 8272-1 du Code du travail.

Il **faudra argumenter solidement** votre demande et les raisons qui vous ont conduit à cesser votre activité comme par exemple :

- Circulation de vos équipes dans les véhicules ne pouvant respecter les distances de sécurité pour accéder aux chantiers
- Salariés sans permis de conduire
- Nécessité de travailler sur certains chantiers en proximité immédiate avec d'autres personnes
- Bases de vie ne permettant pas de respecter les règles sanitaires minimales
- Réunion de chantier impératives nécessitant la réunion de nombreuses personnes
- Interdiction de prêt d'outil impossible
- Repas dans des locaux distincts impossibles
- Promiscuité du travail
- Annulation de commandes
- Fermeture des grossistes qui sont en incapacité d'organiser des « drive »
- Refus de clients quant à la présence des salariés de votre entreprise dans leur locaux ou domicile
- etc

En tout état de cause, l'activité professionnelle/les fonctions des salariés doivent être impactées par la ou les difficultés soulevée(s) par l'employeur justifiant le recours à l'activité partielle.

Concernant les difficultés d'approvisionnement (notamment pour le BTP avec la réouverture des marchands de matériaux), si vous rencontrez des ruptures d'approvisionnement, il faudra fournir des justificatifs (mails,

attestation du maitre ouvrage fermé etc...)

**Dans tous les cas, nous vous conseillons d'obtenir des justificatifs écrits (mails, attestation etc..) pour justifier de votre baisse d'activité !**

## Pour les entreprises sans CSE

En l'absence de comité social et économique (CSE), l'employeur doit informer directement ses salariés de sa décision de recourir à l'activité partielle, en précisant la durée prévisionnelle envisagée ainsi que le nombre de salariés concernés.

**Pour rappel, l'obligation de mise en place d'un CSE est effective depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.**

**L'article 2 de l'ordonnance n° 2020-389 du 1<sup>er</sup> avril 2020 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 ».**

**Concernant les employeurs dont l'obligation d'engager le processus électoral naît après l'entrée en vigueur de l'ordonnance et les 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 : ces employeurs devront s'engager à organiser des élections professionnelles dès que possible, dès la levée de la période de suspension des processus électoraux prévue par l'ordonnance évoqué précédemment.**

## Pour les entreprises avec un CSE

Les employeurs d'au moins 50 salariés doivent consulter le comité social et économique (CSE) pour avis préalable à la demande d'activité partielle. Cet avis porte sur :

- Les motifs de recours l'activité partielle ;
- Les catégories professionnelles et les activités concernées ;
- Le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire ;
- Les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur.

**Pour les motifs « sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel » et « autre circonstance de caractère exceptionnel » : si le CSE n'a pas pu être réuni, l'avis rendu par le CSE, qui doit en principe intervenir préalablement au recours à l'activité partielle, peut désormais intervenir après le placement des salariés en activité partielle et être adressé dans un délai de 2 mois à compter de la demande d'activité partielle.**

**La consultation du CSE concerne uniquement les employeurs d'au moins 50 salariés.**

La FAQ : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf>

## Un salarié, placé en activité partielle, peut-il exercer un autre emploi ?

Pendant les heures chômées, du fait de la suspension du contrat de travail, les obligations contractuelles sont suspendues.

En activité partielle, un salarié peut cumuler son allocation d'activité partielle avec le salaire d'un autre emploi, sous certaines conditions :

- La possibilité pour le salarié d'occuper un autre emploi sous réserve que le contrat de travail du salarié en activité partielle ne comporte **pas de clause licite d'exclusivité**. Sans mention expresse d'une telle clause dans son contrat de travail, il ne pourra être opposé au salarié un impératif d'exclusivité vis-à-vis de son employeur.

- Le cumul d'emploi devra être réalisé dans le **respect des principes de loyauté et de non concurrence**. Ceci implique que le salarié ne doit pas travailler pour le compte d'un autre employeur concurrent ou pour son propre compte de manière concurrente à son employeur.
- Par ailleurs, aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la **durée maximale du travail** telle qu'elle ressort des dispositions légales de sa profession et aucun employeur ne peut recourir aux services d'une personne qui méconnaît les dispositions légales relatives à la durée du travail.
- Le salarié doit **informer son employeur** de sa décision d'exercer une activité professionnelle chez un autre employeur pendant la suspension de son contrat de travail en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail.
- Le salarié percevra de manière **concomitante l'indemnité due au titre de l'activité partielle et la rémunération** afférente aux emplois alternatifs.
- A l'issue de la période d'activité partielle, le salarié décide soit de **reprendre le travail** chez son employeur principal (il rompt alors le contrat de travail qu'il a contracté chez un autre employeur), **soit de démissionner** de son emploi initial.

[Circulaire DGEFP n° 2013-12](#)

## Le prêt de main d'œuvre

Dans le contexte actuel sans précédent, pour faire face à des difficultés de recrutement dans certains secteurs en tension ou pour éviter le chômage partiel en cas de baisse d'activité, une entreprise peut avoir recours au prêt de main-d'œuvre. Il s'agit d'une « mise à disposition » temporaire qui suppose l'accord du salarié et des deux entreprises.

Dans le cadre de cette « mise à disposition » temporaire, le salarié conserve :

- son contrat de travail ;
- et 100% de son salaire habituel, versé par son employeur d'origine. L'entreprise qui l'accueille temporairement rembourse ce salaire à l'entreprise d'origine.

Le prêt de main d'œuvre doit obligatoirement être à but non lucratif pour l'entreprise prêteuse. Ce dispositif est prévu à l'article L. 8241-2 du code du travail.

Pour faciliter les démarches, le ministère du Travail propose [des modèles simplifiés de convention de prêt de main d'œuvre](#) et [d'avenant au contrat de travail du salarié pour prêt de main d'œuvre](#).

Le prêt de main d'œuvre doit permettre à des entreprises qui relèvent d'activités essentielles à la vie de la Nation, de pouvoir être maintenues sans interruption afin de permettre aux Françaises et aux Français de s'approvisionner et de protéger leur santé.

## Activité partielle et arrêts de travail dérogatoires au 1er mai 2020

⇒ **Les salariés concernés :**

Au 1<sup>er</sup> mai 2020, sont placés en position d'activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :

- ⇒ le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon l'un des critères suivants :
- 1° Être âgé de 65 ans et plus ;
  - 2° Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
  - 3° Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
  - 4° Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
  - 5° Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
  - 6° Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
  - 7° Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m<sup>2</sup>) ;
  - 8° Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
    - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
    - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup> ;
    - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
    - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
  - 9° Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
  - 10° Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
  - 11° Être au troisième trimestre de la grossesse.
- ⇒ le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable ;
- ⇒ le salarié est parent d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

**Un décret d'application est attendu pour définir les modalités de cette bascule au 1<sup>er</sup> mai.**

Dans l'attente, l'Assurance maladie a communiqué le 27 avril 2020 sur son site internet, les modalités pour les salariés et les non-salariés : <https://www.ameli.fr/entreprise/actualites/arrets-de-travail-derogatoires-et-activite-partielle-ce-qui-change-partir-du-1er-mai>

- ❖ **Pour les salariés du secteur privé relevant du régime général, du régime agricole ou d'un régime spécial de Sécurité sociale qui ne pourront reprendre leur activité professionnelle à compter du 1<sup>er</sup> mai :**
- **Pour les arrêts de travail pour garde d'enfants :** l'employeur effectue un signalement de reprise anticipée d'activité via la DSN pour les arrêts en cours dont le terme est fixé à une date postérieure au 30 avril, et réalise une demande d'activité partielle.
  - **Pour les arrêts de travail pour personnes vulnérables ou personnes cohabitant avec ces personnes vulnérables :** le salarié doit remettre à son employeur un certificat d'isolement, qui lui aura été adressé par l'Assurance Maladie ou établi par un médecin de ville. L'employeur effectue ensuite un signalement de reprise anticipée d'activité via la DSN pour les arrêts en cours dont le terme est fixé à une date postérieure au 30 avril, et réalise une demande d'activité partielle.

❖ **Pour les travailleurs indépendants, travailleurs non-salariés agricoles, artistes auteurs, stagiaires de la formation professionnelle et dirigeants de société relevant du régime général :**

- **Pour les arrêts de travail pour garde d'enfants :** les personnes concernées doivent faire leur déclaration ou la renouveler sur « declare.ameli.fr » à compter du 1<sup>er</sup> mai ou sur « declare.msa.fr » pour les travailleurs non-salariés agricoles.
- **Pour les arrêts de travail pour personnes vulnérables** (affection longue durée ou femme enceinte au 3<sup>e</sup> trimestre de grossesse) : la personne doit faire sa déclaration ou la renouveler sur « declare.ameli.fr » à compter du 1<sup>er</sup> mai. Pour les assurés du régime agricole, la déclaration se fait sur « declare.msa.fr ». Lorsque la personne est considérée comme fragile mais n'est pas en ALD, elle s'adresse à son médecin traitant ou à un médecin de ville pour obtenir son arrêt de travail.
- **Pour les arrêts de travail pour personnes cohabitant avec des personnes vulnérables :** la personne qui cohabite avec une personne vulnérable peut, en l'absence de solution de télétravail, solliciter son médecin traitant ou un médecin de ville, qui pourra prescrire un arrêt de travail s'il l'estime nécessaire.

Communiqué de l'Assurance maladie du 27 avril 2020 : <https://www.ameli.fr/entreprise/actualites/arrets-de-travail-derogatoires-et-activite-partielle-ce-qui-change-partir-du-1er-mai>

**Les salariés de droit privé appartenant à l'une des trois catégories mentionnées précédemment ne peuvent pas bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale en cas d'arrêt de travail pour ce motif. Cette mesure s'applique à compter du 1er mai 2020, pour tous les arrêts de travail en cours à cette date, quelle que soit la date du début de ceux-ci.**

⇒ **Les employeurs concernés :**

L'employeur des salariés appartenant à l'une des trois catégories mentionnées précédemment bénéficie de l'allocation d'activité partielle pour ces salariés, même si l'activité de l'établissement n'est pas impactée par la crise sanitaire actuelle et qu'il ne bénéficie pas de l'activité partielle pour ses autres salariés.

**Dès lors, les conditions de mise en œuvre de l'activité partielle (fermeture d'établissement ou réduction d'activité) prévues au I de l'article L. 5122-1 ne sont pas requises pour le placement en activité partielle de salariés anciennement en arrêt dérogatoire pour garde d'enfant, vulnérabilité ou cohabitation avec une personne vulnérable.**

**L'employeur ne peut pas refuser le placement en activité partielle pour garde d'enfant ou pour les salariés vulnérables ou leurs proches.** Si le salarié présente un certificat d'isolement établi par un médecin de ville ou le médecin du travail, ou une attestation sur l'honneur justifiant de la nécessité de maintien à domicile pour garde d'enfant, le placement en activité partielle est de droit. Dans les deux cas, l'employeur et le salarié peuvent échanger, préalablement à la mise en œuvre de l'activité partielle, pour permettre la mise en place d'une solution de télétravail, si elle est possible.

**La consultation du CSE n'est pas requise pour le placement en activité partielle des salariés appartenant à l'une des trois catégories mentionnées précédemment.**