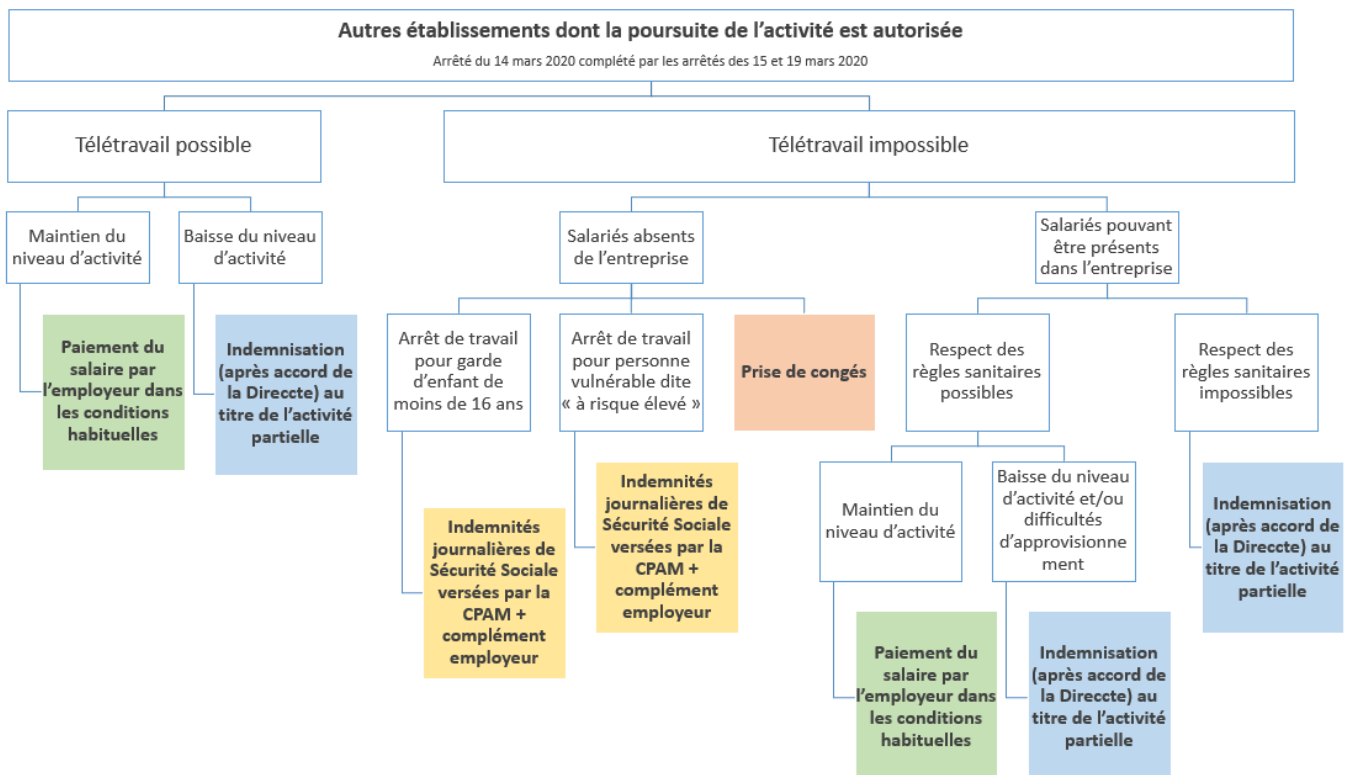
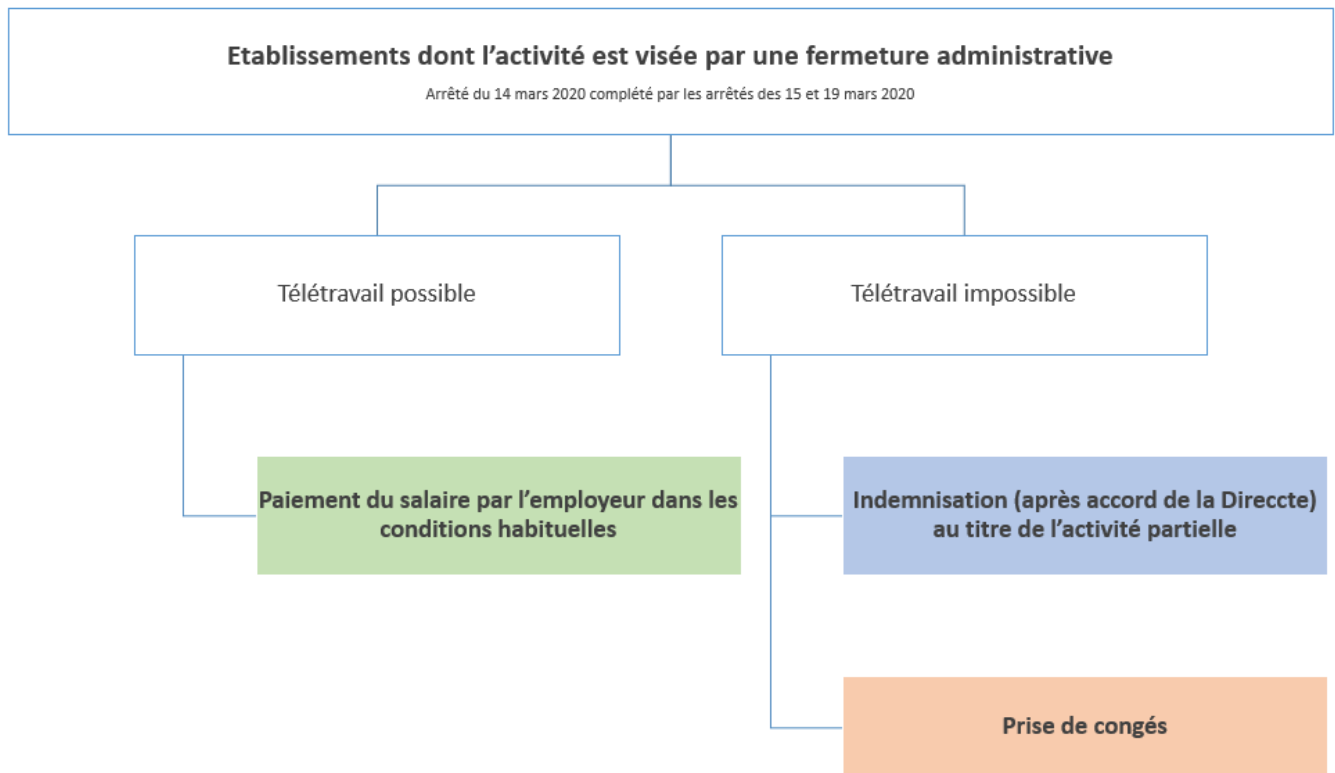


**Une assistance téléphonique gratuite du Ministère du Travail est joignable au Numéro vert : 0800 705 800 pour la métropole et les Outre-mer de 8 h à 18 h, du lundi au vendredi.**

## Sommaire

Le chômage partiel en synthèse .....	2
Quand utiliser le chômage partiel ? Les motifs de recours .....	3
Quels sont les nouveaux employeurs concernés ? .....	4
Quels sont les salariés concernés ? .....	5
Qui paie quoi ? .....	9
Comment déclarer l'activité partielle ? .....	21
Activité partielle et formation .....	25
Activité partielle et télétravail .....	26
Activité partielle et monétisation des périodes de repos et de congé durant les périodes d'activité partielle (à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020) .....	26
Activité partielle et maintien des garanties collectives de protection sociale complémentaire .....	26
Activité partielle : dispositif spécifique en cas de réduction d'activité durable .....	27
Activité partielle et retraite de base .....	32
Comment rédiger la fiche de paie des salariés en chômage partiel ? .....	32
Les justifications et le contrôle .....	32
Pour les entreprises sans CSE .....	33
Pour les entreprises avec un CSE .....	33
Un salarié, placé en activité partielle, peut-il exercer un autre emploi ? .....	34
Le prêt de main d'œuvre .....	34
Activité partielle et arrêts de travail dérogatoires au 1er mai 2020 .....	35
Activité partielle et arrêts de travail dérogatoires en juillet 2020 .....	37
Activité partielle et arrêts de travail dérogatoires en août et septembre 2020 .....	37
Activité partielle pour garde d'enfant à compter du 01/09/2020 .....	38

## Le chômage partiel en synthèse



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

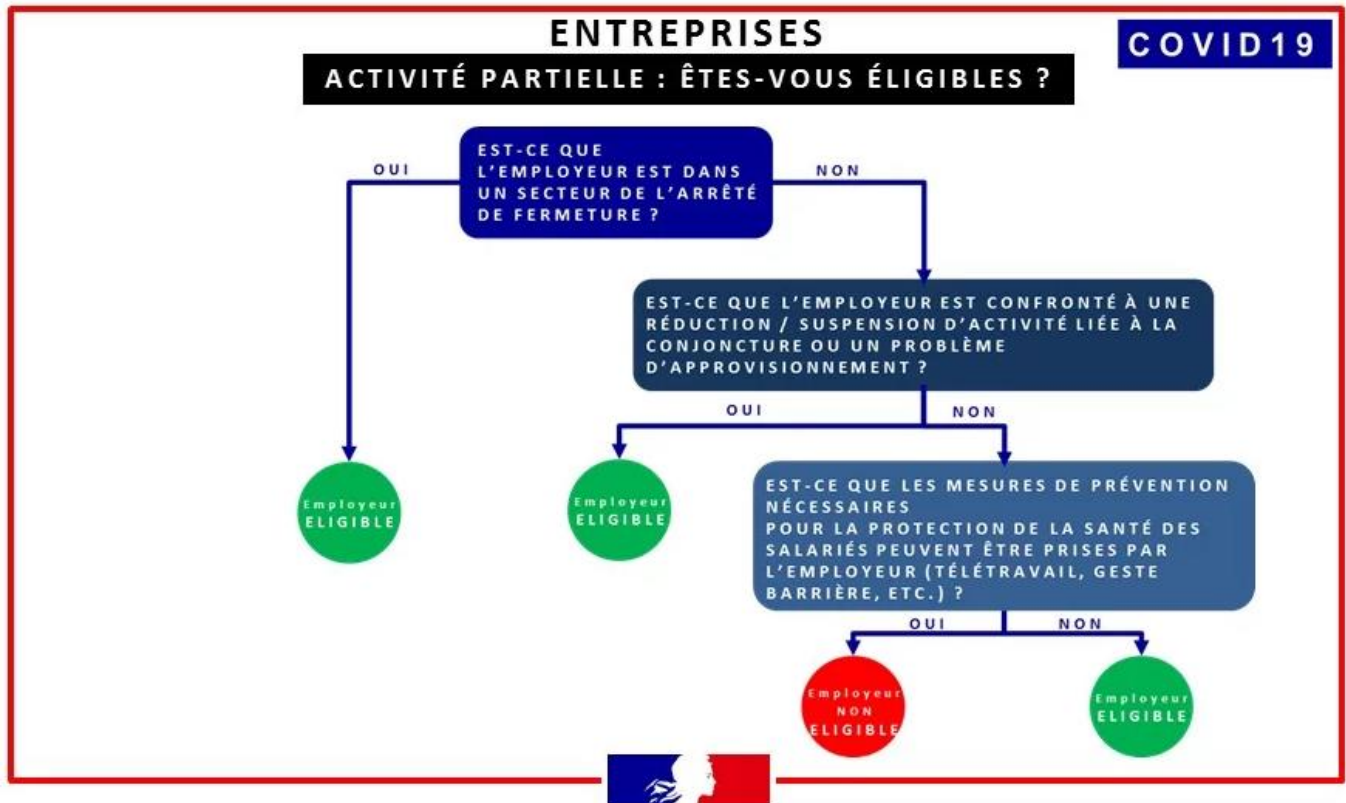
L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsqu'il est contraint de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- 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**

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au SMIC :

- Ils reçoivent une indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, d'un montant égal au pourcentage du SMIC qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail et, s'il y a lieu, des dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise.
- Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés dont la rémunération est supérieure ou égale au SMIC ne peut être inférieur au taux horaire du SMIC.
- L'employeur reçoit une allocation d'activité partielle d'un montant égal à l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Ces dispositions s'appliquent au titre des périodes comprises entre le 1er novembre et le 31 décembre 2020.

- **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 heures légales – 23.4 heures travaillées = **11.6 heures indemnisables au titre de l'activité partielle**
- Vous inscrirez donc dans la demande d'indemnisation :
  - o 23.4 heures travaillées ;
  - o 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.**



Au titre des salariés placés en activité partielle entre le 12 mars et le 31 décembre 2020, quand l'employeur procède à l'individualisation de l'activité partielle, il transmet à l'autorité administrative, soit l'accord d'entreprise ou d'établissement, soit l'avis favorable du comité social et économique ou du conseil d'entreprise :

- Lors du dépôt de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle ;
- Ou, si l'autorisation a déjà été délivrée, au titre des salariés en cause, à la date de signature de l'accord ou de remise de l'avis, dans un délai de 30 jours suivant cette date.

Si la demande d'autorisation préalable d'activité partielle a été déposée avant le 28 juin 2020 ou, si l'autorisation a déjà été délivrée, et si l'accord a été signé ou l'avis remis avant cette date, l'employeur qui procède à l'individualisation de l'activité partielle transmet l'accord ou l'avis à l'autorité administrative dans les 30 jours suivant le 28 juin 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)

- **Salariés employés à domicile et assistants maternels**

Les salariés employés à domicile par des particuliers employeurs et les assistants maternels peuvent bénéficier du dispositif exceptionnel d'activité partielle jusqu'au 31 août 2020 inclus, à l'exception des départements de Guyane et de Mayotte où elles s'appliquent jusqu'au dernier jour inclus du mois au cours duquel prend fin l'état d'urgence sanitaire.

## 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.

#### **Pour les heures chômées par les salariés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 :**

- Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 60 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.
- La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.
- 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 de la moyenne de ces éléments de rémunération perçus au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le 1er jour de placement en activité partielle de l'entreprise.
- L'indemnité nette versée par l'employeur ne peut excéder la rémunération nette horaire habituelle du salarié. L'indemnité et la rémunération nettes s'entendent après déduction des cotisations et contributions obligatoires retenues par l'employeur.

#### **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 indemnisables** 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 indemnissables**, 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 indemnissables** 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 indemnissables**, 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 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.

Les indemnités d'activité partielle dues par les particuliers employeurs font l'objet d'un remboursement intégral effectué, pour le compte de l'Etat, par les URSSAF.

La compensation aux URSSAF est financée à 33 % par l'Unédic et à 67 % par l'Etat au moyen du programme 356 « Prise en charge du dispositif exceptionnel de chômage partiel à la suite de la crise sanitaire ».

La compensation donne lieu à un versement mensuel du programme 356 et de l'Unédic à l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale selon les modalités suivantes :

- au plus tard le 15 de chaque mois, ou le jour ouvré suivant, l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale transmet de manière distincte à la délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle et à l'Unédic une facture afférente aux indemnités d'activité partielle qui ont été versées au cours du mois précédent. Ces factures contiennent les éléments relatifs à l'exécution de la dépense et notamment les données statistiques associées au nombre de demandes d'indemnisation déposées, au nombre de demandes traitées, au volume d'heures associé et le montant versé par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale au titre de la période considérée ;
- les remboursements, effectués respectivement par le programme 356 et l'Unédic, sont effectués auprès de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale dix jours ouvrés après la transmission des factures.

Ces modalités de compensation s'appliquent pour les indemnités versées à compter du mois de juin 2020.

Les indemnités versées au cours des mois de mars à mai sont compensées par un versement effectué à partir du programme 356 « Prise en charge du dispositif exceptionnel de chômage partiel à la suite de la crise sanitaire » et l'Unédic à l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale le 13 juillet 2020 sur la base d'une facture transmise au plus tard le 6 juillet 2020. Cette facture contient les éléments mentionnés ci-dessus.

Une facturation définitive est effectuée au plus tard le 31 janvier 2021, un versement permettant une régularisation de cette facture devra être effectué au plus tard le 15 février 2021.

- **Au titre des salariés placés en activité partielle entre le 12 mars et le 31 décembre 2020, pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon le régime d'équivalence, les salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures incluant des heures supplémentaires, et les salariés dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail :**

Le montant horaire servant au calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle est égal au produit de 70 % par la rémunération brute de référence, incluant la rémunération des heures d'équivalence et des heures supplémentaires, rapportée à la durée d'équivalence ou à la durée conventionnelle ou à la durée stipulée dans la convention individuelle de forfait en heures.

## 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 indemnissables :** 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.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

Lorsqu'ils sont dus sous la forme d'une indemnité compensatrice, cette indemnité est versée en sus de l'indemnité d'activité partielle.

La totalité des heures chômées est également prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié.

#### **Existe-t-il un délai de carence ?**

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

#### **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.

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

La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 autorise le Gouvernement à faire évoluer les dispositions relatives à l'activité partielle, si nécessaire, par voie d'ordonnance, à compter du 1er juin 2020 et pour une durée n'excédant pas 6 mois à compter du terme de l'état d'urgence sanitaire. Cette disposition permettra notamment d'autoriser la différence de prise en charge par l'État de l'allocation d'activité partielle selon le secteur d'activité de manière rétroactive, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020.

Ainsi, l'ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020, par dérogation aux dispositions de l'article L. 5122-1 du code du travail, permet la modulation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle en fonction des secteurs d'activité et des caractéristiques des entreprises compte tenu de l'impact économique de la crise sanitaire sur ces dernières, à compter du 1er juin 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, selon les modalités suivantes :



1. Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est fixé par décret pour les employeurs dont l'activité principale ne relève pas :
  - des secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel qui sont particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public ;
  - des secteurs dont l'activité dépend de celles des secteurs cités précédemment et qui subissent une très forte baisse de chiffre d'affaires ;

Ainsi, pour les employeurs dont l'activité principale ne relève pas des activités citées ci-dessus, le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle fixe le taux horaire de l'allocation d'activité partielle à 60 % de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Ces dispositions s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées à l'Agence de services et de paiement au titre des heures chômées par les salariés depuis le 1er juin 2020 et jusqu'au 30 septembre 2020.

2. Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est majoré pour les employeurs qui exercent leur activité principale :
  - Soit dans ceux des secteurs relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel qui sont particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public ;
  - Soit dans les secteurs dont l'activité dépend de celles des secteurs mentionnés ci-dessus et qui subissent une très forte baisse de chiffre d'affaires.
    - Cette majoration du taux horaire de l'allocation d'activité partielle peut également s'appliquer pour les employeurs dont l'activité principale relève d'autres secteurs que ceux mentionnés précédemment, implique l'accueil du public et est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19, à l'exclusion des fermetures volontaires.

Par dérogation, le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 fixe à 70% le taux horaire de l'allocation d'activité partielle pour :

- Les employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs mentionnés à l'annexe 1 du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 ;
- Les employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs mentionnés à l'annexe 2 du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 lorsqu'ils ont subi une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020.

Cette diminution est appréciée :

- soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au cours de la même période de l'année précédente ;
- soit, s'ils le souhaitent, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur deux mois.

Précision : Pour les employeurs des structures créées après le 15 mars 2019, la perte de chiffre d'affaires est appréciée par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen sur la période comprise entre la date de création de la structure et le 15 mars 2020 ramené sur deux mois.

- Les employeurs dont l'activité principale relève d'autres secteurs que ceux mentionnés aux annexes 1 et 2, qui implique l'accueil du public et a été interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19, pour la durée durant laquelle leur activité est interrompue,

partiellement ou totalement, en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative ; ce qui exclut les fermetures volontaires.

Ces dispositions s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées à l'Agence de services et de paiement au titre des heures chômées par les salariés depuis le 1er juin 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020.

**Principe d'une modulation du taux horaire de l'indemnité d'activité partielle en fonction des secteurs d'activité et des caractéristiques des entreprises selon les modalités suivantes :**

- Un taux d'indemnité de droit commun déterminé par décret en Conseil d'Etat ;
- Un taux d'indemnité majoré au profit des salariés dont l'employeur bénéficie d'une majoration du taux de l'allocation, déterminé par décret en Conseil d'Etat.

Le principe d'une modulation du taux horaire de l'indemnité d'activité partielle en fonction des secteurs d'activité et des caractéristiques des entreprises s'applique au titre des périodes, comprises entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 31 décembre 2020, pendant lesquelles les salariés ne sont pas en activité.

<b>Secteurs mentionnés à l'annexe du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 (modifiés par le décret n° 2020-1123 du 10 septembre 2020)</b>	
<b>Annexe 1</b>	<b>Annexe 2</b>
Téléphériques et remontées mécaniques	Culture de plantes à boissons
Hôtels et hébergement similaire	Culture de la vigne
Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée	Pêche en mer
Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs	Pêche en eau douce
Restauration traditionnelle	Aquaculture en mer
Cafétérias et autres libres-services	Aquaculture en eau douce
Restauration de type rapide	Production de boissons alcooliques distillées
Services de restauration collective sous contrat, de cantines et restaurants d'entreprise	Fabrication de vins effervescents
Services des traiteurs	Vinification
Débits de boissons	Fabrication de cidre et de vins de fruits
Projection de films cinématographiques et autres industries techniques du cinéma et de l'image animée	Production d'autres boissons fermentées non distillées
Location et location-bail d'articles de loisirs et de sport	Fabrication de bière
Activités des agences de voyage	Production de fromages sous appellation d'origine protégée ou indication géographique protégée
Activités des voyagistes	Fabrication de malt
Autres services de réservation et activités connexes	Centrales d'achat alimentaires
Organisation de foires, événements publics ou privés, salons ou séminaires professionnels, congrès	Autres intermédiaires du commerce en denrées et boissons
Agences de mannequins	Commerce de gros de fruits et légumes

Entreprises de détaxe et bureaux de change (changeurs manuels)	Herboristerie/horticulture/commerce de gros de fleurs et plans
Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs	Commerce de gros de produits laitiers, œufs, huiles et matières grasses comestibles
Arts du spectacle vivant	Commerce de gros de boissons
Activités de soutien au spectacle vivant	Mareyage et commerce de gros de poissons, coquillages, crustacés
Création artistique relevant des arts plastiques	Commerce de gros alimentaire spécialisé divers
Gestion de salles de spectacles et production de spectacles	Commerce de gros de produits surgelés
Gestion des musées	Commerce de gros alimentaire
Guides conférenciers	Commerce de gros non spécialisé
Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires	Commerce de gros textiles
Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles	Intermédiaires spécialisés dans le commerce d'autres produits spécifiques
Gestion d'installations sportives	Commerce de gros d'habillement et de chaussures
Activités de clubs de sports	Commerce de gros d'autres biens domestiques
Activité des centres de culture physique	Commerce de gros de vaisselle, verrerie et produits d'entretien
Autres activités liées au sport	Commerce de gros de fournitures et équipements divers pour le commerce et les services
Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes	Blanchisserie-teinturerie de gros
Autres activités récréatives et de loisirs	Stations-service
Entretien corporel	Enregistrement sonore et édition musicale
Trains et chemins de fer touristiques	Editeurs de livres
Transport transmanche	Prestation/location de chapiteaux, tentes, structures, sonorisation, lumière et pyrotechnie
Transport aérien de passagers	Services auxiliaires des transports aériens
Transport de passagers sur les fleuves, les canaux, les lacs, location de bateaux de plaisance	Transports de voyageurs par taxis et véhicules de tourisme avec chauffeur
Transports routiers réguliers de voyageurs Autres transports routiers de voyageurs	Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers
Transport maritime et côtier de passagers	Services auxiliaires de transport par eau
Production de films et de programmes pour la télévision	Boutique des galeries marchandes et des aéroports
Production de films institutionnels et publicitaires	Traducteurs-interprètes
Production de films pour le cinéma	Magasins de souvenirs et de piété
Activités photographiques	Autres métiers d'art
Enseignement culturel	Paris sportifs
Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision	Activités liées à la production de matrices sonores originales, sur bandes, cassettes, CD, la mise à disposition des enregistrements, leur promotion et leur distribution

Distribution de films cinématographiques	Commerce de détail en magasin situé dans une zone touristique internationale mentionnée à l'article L. 3132-24 du code du travail, à l'exception du commerce alimentaire ou à prédominance alimentaire, du commerce d'automobiles, de motocycles, de carburants, de charbons et combustibles, d'équipements du foyer, d'articles médicaux et orthopédiques et de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux
Galleries d'art	Tourisme de savoir-faire : entreprises réalisant des ventes directement sur leur site de production aux visiteurs et qui ont obtenu le label : "entreprise du patrimoine vivant" en application du décret no 2006-595 du 23 mai 2006 relatif à l'attribution du label "entreprise du patrimoine vivant" ou qui sont titulaires de la marque d'Etat "Qualité TourismeTM" au titre de la visite d'entreprise ou qui utilisent des savoirs faire inscrits sur la liste représentative du patrimoine culturel immatériel de l'humanité prévue par la convention pour la sauvegarde du patrimoine culturel immatériel adoptée à Paris le 17 octobre 2003, dans la catégorie des "savoir-faire liés à l'artisanat traditionnel"
Exploitations de casinos	Activités de sécurité privée
Conseil et assistance opérationnelle apportées aux entreprises et autres organisations de distribution de films cinématographiques en matière de relations publiques et de communication	Nettoyage courant des bâtiments
	Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel

S'applique aux employeurs domiciliés en Guyane et à Mayotte jusqu'à la date de fin de l'état d'urgence sanitaire, la majoration du taux horaire de l'allocation d'activité partielle pour les employeurs qui exercent leur activité principale :

a) Soit dans ceux des secteurs relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel qui sont particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public ;

b) Soit dans les secteurs dont l'activité dépend de celles des secteurs mentionnés à l'alinéa précédent et qui subissent une très forte baisse de chiffre d'affaires.

Pour les demandes d'indemnisation adressées à l'autorité administrative au titre des heures chômées par les salariés à compter du 1er janvier 2021 :

- Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal pour chaque salarié concerné à 36 % de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.
- Ce taux horaire ne peut être inférieur à 7,23 euros. Ce minimum n'est pas applicable aux actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 du Code du travail mises en œuvre pendant les heures chômées.

#### **Cas particulier de la Mayotte à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020**

Pour Mayotte, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle ne peut être inférieur à 7,05 euros.

Si le salarié perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance applicable à Mayotte et qu'une convention collective ou qu'un accord de branche ou d'entreprise ne s'applique pas, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est plafonné à la rémunération horaire brute du salarié.

Pour les demandes d'indemnisation adressées à l'autorité administrative à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 : le taux horaire de l'allocation d'activité partielle ne peut être inférieur à 6,35 euros.

## Comment déclarer l'activité partielle ?

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

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.

Au titre des salariés placés en activité partielle entre le 12 mars et le 31 décembre 2020, quand la demande d'autorisation préalable d'activité partielle porte, pour le même motif et la même période, sur au moins 50 établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur peut adresser une demande unique au titre de l'ensemble des établissements au préfet du département où est implanté l'un quelconque des établissements concernés.

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

## 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.**

**Cas particulier des salariés des associations intermédiaires** : du 12 mars 2020 jusqu'à 6 mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire, pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle, les CDD d'usage sont réputés avoir été conclus en application de contrats de mise à disposition sur la base d'un volume horaire calculé de la façon suivante :

- Pour les salariés nouvellement inscrits dans l'association intermédiaire en mars 2020, selon une estimation du nombre d'heures qui auraient dû être réalisées ;
- Selon les prévisions contractuelles quand un volume horaire était prévu dans le contrat de travail ;
- Selon le nombre d'heures déclarées comme réalisées du plus favorable des trois derniers mois clos avant le début de l'état d'urgence sanitaire.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est informé à l'échéance de chaque autorisation des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre.

Lorsque la demande d'autorisation préalable d'activité partielle et, le cas échéant, la demande de renouvellement d'autorisation portent, pour le même motif et la même période, sur au moins 50 établissements implantés dans plusieurs départements :

- L'employeur peut adresser une demande unique au titre de l'ensemble des établissements au préfet du département où est implanté l'un quelconque des établissements concernés.
- Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement en activité partielle des salariés est confié au représentant de l'Etat dans le département où est implanté chacun des établissements concernés.

### **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 ».

Si'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 jusqu'au 30 septembre 2020. L'absence de réponse sous 48 h vaut décision d'accord jusqu'au 30 septembre 2020.

Le délai de 15 jours pour la décision d'autorisation ou de refus, et l'acceptation implicite des demandes d'autorisation de placement en activité partielle est rétabli à compter du 1er octobre 2020.

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.

Une autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 3 mois.

Elle peut être renouvelée dans les conditions fixées au II de l'article R. 5122-9 du Code du travail et dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs.

Par dérogation, lorsque l'employeur place ses salariés en position d'activité partielle pour sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel, l'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 6 mois. Cette autorisation peut être renouvelée dans les conditions fixées au II de l'article R. 5122-9 du Code du travail.

Ces dispositions s'appliquent aux demandes d'autorisation préalables adressées à l'autorité administrative à compter du 1er janvier 2021.

Lorsque l'employeur a bénéficié d'une autorisation d'activité partielle avant cette date, il n'est pas tenu compte de cette période pour l'application des dispositions du premier alinéa de l'article R. 5122-9 du Code du travail.



## 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.

En cas de procédure de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation judiciaire, ou de difficultés financières de l'employeur :

- le préfet, ou sur délégation la DIRECCTE, peut faire procéder au paiement de l'allocation d'activité partielle par l'Agence de services et de paiement :
  - ⇒ Soit directement aux salariés ;
  - ⇒ Soit, le cas échéant, au mandataire judiciaire chargé du versement des indemnités aux salariés ou à l'AGS lorsque cette dernière assure le versement des indemnités au mandataire judiciaire.
- l'allocation d'activité partielle peut, sur décision de l'autorité administrative, être liquidée par l'Agence de services et de paiement avant l'échéance du mois, lorsque l'entreprise est dans l'impossibilité d'assurer le paiement mensuel des indemnités d'activité partielle aux salariés.

*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.**

### Activité partielle et monétisation des périodes de repos et de congé durant les périodes d'activité partielle (à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020)

Un accord d'entreprise ou de branche peut autoriser l'employeur à imposer aux salariés placés en activité partielle bénéficiant du maintien intégral de leur rémunération sur le fondement de stipulations conventionnelles d'affecter des jours de repos conventionnels ou une partie de leur congé annuel excédant 24 jours ouvrables à un fonds de solidarité pour être monétisés, en vue de compenser tout ou partie de la diminution de rémunération subie, le cas échéant, par les autres salariés placés en activité partielle.

Un accord d'entreprise ou de branche peut autoriser la monétisation des jours de repos conventionnels ou d'une partie de leur congé annuel excédant vingt-quatre jours ouvrables, sur demande d'un salarié placé en activité partielle en vue de compenser tout ou partie de la diminution de rémunération qu'il a subie, le cas échéant.

En tout état de cause :

- Les jours de repos conventionnels et de congé annuel susceptibles d'être monétisés sont les jours acquis et non pris, qu'ils aient ou non été affectés à un compte épargne-temps.
- Les jours de repos conventionnels sont ceux prévus par un dispositif de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, par un dispositif de jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre de l'annualisation du temps de travail et ceux prévus par une convention de forfait heures ou forfait jours.
- Le nombre total de jours de repos conventionnels et de congé annuel pouvant être monétisés ne peut excéder 5 jours par salarié.

### Activité partielle et maintien des garanties collectives de protection sociale complémentaire

Les garanties collectives de protection sociale complémentaire sont maintenues pour les salariés placés en position d'activité partielle entre le 12 mars et le 31 décembre 2020. Le non-respect de ce maintien prive les garanties de leur caractère collectif et obligatoire.

À compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, lorsque les garanties sont financées, au moins pour partie, par des primes ou des cotisations assises sur les revenus d'activité des salariés soumis à cotisations sociales ou à la CSG et déterminées par référence à cette rémunération :

- L'assiette de calcul des primes et des cotisations au titre du financement des garanties des salariés placés en position d'activité partielle et celle servant à déterminer les prestations sont reconstituées selon le mode de calcul défini par l'acte instaurant les garanties et le contrat collectif d'assurance ou le règlement, en substituant aux revenus d'activité précités l'indemnité brute mensuelle d'activité partielle pour les périodes pendant lesquelles cette dernière a été effectivement perçue.
- La détermination d'assiettes de calcul des cotisations et des prestations supérieures à celles résultant de la situation évoquée précédemment fait l'objet d'une convention collective, d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale du chef d'entreprise et d'un avenant au contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur ou au règlement auquel il a adhéré.
- La reconstitution d'assiette pour le calcul des cotisations et la détermination des prestations au titre des garanties collectives de protections sociale complémentaire ainsi que, le cas échéant, l'application d'une répartition du financement des garanties plus favorable aux salariés ne remettent pas en cause le caractère collectif et obligatoire de ces garanties.

À compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 15 juillet 2020 :

- Sont accordés sans frais ni pénalités par les organismes assureurs (société d'assurance, mutuelle, institution de prévoyance), sur demande des employeurs, des reports ou délais de paiement des primes et cotisations dues au titre du financement des garanties collectives au bénéfice des salariés placés en activité partielle.
- Indépendamment des clauses du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur ou du règlement auquel il a adhéré, si le débiteur de l'obligation de payer les primes ou cotisations n'a pas exécuté son obligation, les organismes assureurs ne peuvent pas suspendre les garanties ou résilier le contrat à ce titre.
- À compter de la fin de cette période, ces reports ou délais de paiement des primes ou cotisations ne peuvent avoir pour effet, pour les employeurs et, le cas échéant, les salariés, de payer ou précompter plus de deux échéances, au cours d'une période au titre de laquelle le contrat prévoit le versement d'une échéance, sous réserve que les primes ou cotisations dues au titre de cette période soient versées au plus tard le 31 décembre 2020.

## **Activité partielle : dispositif spécifique en cas de réduction d'activité durable**

Ce dispositif est destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

L'employeur peut bénéficier de ce dispositif sous réserve de la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou de la conclusion d'un accord collectif de branche étendu, définissant la durée d'application de l'accord, les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique, les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre et les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi. Un décret en Conseil d'Etat précise le contenu de l'accord.

L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle spécifique en application d'un accord de branche élabore, après consultation du CSE, lorsqu'il existe, un document conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi. Les conditions d'application et de renouvellement du document sont précisées par décret.

**Validation des accords collectifs d'établissement, d'entreprise ou de groupe** : l'autorité administrative doit s'assurer des conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation, de la présence dans l'accord de l'ensemble des dispositions générales devant figurer dans ce type d'accord. La procédure de validation est renouvelée en cas de conclusion d'un avenant de révision.

**Homologation des documents conformes aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi** : l'autorité administrative doit vérifier la régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE, lorsqu'il existe, la présence de l'ensemble des dispositions générales devant figurer dans ce type de document, la conformité aux stipulations de l'accord de branche et la présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi. La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

L'autorité administrative a 15 jours ou 21 jours à compter de la réception d'un accord ou d'un document unilatéral pour notifier sa décision, qui doit être motivée. Elle la notifie, dans les mêmes délais, au CSE lorsqu'il existe et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires lorsqu'elles existent. La décision prise par l'autorité administrative est motivée.

Le silence de l'administration vaut acceptation. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation ou d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE lorsqu'il existe et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires lorsqu'elles existent. La décision de validation ou d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Le pourcentage de l'indemnité et le montant de l'allocation peuvent être majorés dans des conditions et dans les cas déterminés par décret, notamment selon les caractéristiques de l'activité de l'entreprise.

Le régime d'activité partielle spécifique « Activité réduite pour le maintien en emploi » est applicable aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative pour validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022

Ne sont pas applicables au régime d'activité partielle spécifique « Activité réduite pour le maintien en emploi » :

- L'indemnité d'activité partielle prévue à l'article L. 5122-1 du Code du travail.
- La faculté pour l'employeur de 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 d'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.
- Les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle, conclues avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

L'accord collectif auquel est subordonné le bénéfice de ce dispositif comporte un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

L'accord définit :

- La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

L'accord peut notamment prévoir :

- Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ;
- Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

Concernant le document élaboré par l'employeur conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi (hypothèse où l'entreprise souhaite bénéficier du régime d'activité partielle spécifique en application d'un accord de branche) :

- Ce document précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu.
- Il comporte les éléments prévus par l'accord collectif auquel est subordonné le bénéfice de ce dispositif spécifique d'activité partielle, et en particulier les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière d'emploi.
- Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.

Sauf stipulation contraire de l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'autorité administrative ou de l'accord collectif de branche étendu, les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

L'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement à l'Agence de service et de paiement des sommes perçues pour chaque salarié placé en activité partielle spécifique et dont le licenciement est prononcé, pendant la durée de recours au dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail (licenciement pour motif économique).

Lorsque le licenciement pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi, la somme à rembourser est égale, pour chaque rupture, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle spécifique et le nombre de salariés placés en activité partielle spécifique.

Le remboursement de tout ou partie des sommes dues par l'employeur peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Le remboursement dû par l'employeur n'est pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur.

L'autorité administrative peut interrompre le versement de l'allocation lorsqu'elle constate que les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ne sont pas respectés.

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Cette limite ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

La demande de validation de l'accord collectif ou d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail. Elle est accompagnée de l'accord ou du document. La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le CSE, si ce comité existe.

La décision d'homologation ou de validation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au CSE, lorsqu'il existe, et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales signataires.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.

L'autorité administrative compétente est le préfet du département où est implanté l'établissement concerné par l'accord ou le document.

Lorsque l'accord ou le document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, le préfet compétent est celui, parmi ceux de ces départements, auquel l'employeur adresse sa demande de validation ou d'homologation. Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement des salariés en activité partielle spécifique est confié, pour chaque établissement, au préfet de département où est implanté l'établissement concerné.

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 7,23 euros. Ce minimum n'est pas applicable en cas d'actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 mises en œuvre pendant les heures chômées. Ces dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2021.

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle spécifique est égal au taux horaire de l'allocation de l'activité partielle qui serait applicable à l'employeur lorsque ce taux est supérieur à :

- 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC, pour les accords transmis à l'autorité administrative avant le 1er octobre 2020 ;
- 56 % de cette rémunération pour les accords transmis à l'autorité administrative à compter du 1er octobre 2020.

Ces dispositions s'appliquent aux heures chômées par les salariés à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2020.

À Mayotte, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle spécifique est égal au taux horaire de l'allocation de l'activité partielle qui serait applicable à l'employeur lorsque ce taux est égal ou supérieur à 6,35 euros. Ces dispositions s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées à l'Agence des services et de paiement à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2020.

Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Le dispositif spécifique d'activité partielle institué par l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 susvisée ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun.

Un employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de droit commun, pour l'un des motifs suivants :

- Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Les dispositions réglementaires relatifs au dispositif spécifique d'activité partielle s'appliquent aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative pour extension, validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022.

L'employeur doit informer les institutions représentatives du personnel et, le cas échéant, les organisations syndicales signataires de l'accord collectif, lorsque l'employeur saisit l'autorité administrative d'une demande tendant :

- au non-remboursement de tout ou partie des sommes dues par l'employeur (lorsque le remboursement est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe).
- à l'interruption par l'autorité administrative du versement de l'allocation (lorsqu'elle constate que les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle dans le cadre du dispositif « Activité réduite pour le maintien en emploi » ne sont pas respectés).

Lorsque l'autorité administrative indique à l'employeur qu'en application des deux cas de figure ci-dessus, elle ne lui demandera pas le remboursement de tout ou partie des sommes qu'il doit, ce dernier en informe également les

institutions représentatives du personnel et, le cas échéant, les organisations syndicales signataires de l'accord collectif dans le cadre du dispositif « Activité réduite pour le maintien en emploi ».

## Activité partielle et retraite de base

Sont prises en considération en vue de l'ouverture du droit à pension, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, les périodes comprises entre le 1er mars 2020 et le 31 décembre 2020 pendant lesquelles l'assuré perçoit l'indemnité horaire d'activité partielle. Les dépenses afférentes sont prises en charge par le fonds de solidarité vieillesse.

Cette mesure est applicable aux périodes de perception de l'indemnité à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020 pour les pensions de retraite prenant effet à compter du 12 mars 2020.

## 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.

L'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement à l'Agence de service et de paiement, dans un délai ne pouvant être inférieur à 30 jours, des sommes versées au titre de l'allocation d'activité partielle en cas de trop perçu ou en cas de non-respect par l'entreprise, sans motif légitime, des engagements souscrits par l'employeur (maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation, actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle, actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, etc).

A titre exceptionnel, les sommes indument perçues par les entreprises au titre du placement en position d'activité partielle de salariés pour les mois de mars et d'avril 2020, qui résultent de la prise en compte, dans la rémunération servant d'assiette à l'allocation d'activité partielle et aux indemnités versées aux salariés, des heures supplémentaires autres que celles prévues par une convention individuelle de forfait en heures ou par une convention ou un accord collectif, ne font pas l'objet d'une récupération, sauf en cas de fraude.



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 maître 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 à 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 kgm<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. Depuis le 2 juin 2020, afin de bénéficier de l'activité partielle, ces salariés doivent impérativement fournir à leur employeur une attestation de l'établissement scolaire indiquant que leur enfant ne peut être accueilli. Cette attestation précise, le cas échéant, les jours pendant lesquels l'enfant ne peut être accueilli dans l'établissement. En cas de contrôle de l'administration, cette pièce sera susceptible d'être demandée.
- **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 1<sup>er</sup> 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.**

### Activité partielle et arrêts de travail dérogatoires en juillet 2020

Le placement en activité partielle des salariés devant garder leurs enfants n'est plus possible depuis le 5 juillet 2020. Il a été mis fin au dispositif d'activité partielle pour les salariés, parents d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Seuls les employeurs des départements de Mayotte et de la Guyane demeurent concernés par la possibilité de placer des salariés en activité partielle pour garde d'enfant.

Les salariés vulnérables et les salariés cohabitant avec des personnes vulnérables continuent à bénéficier du dispositif d'activité partielle jusqu'à une date qui sera fixée par décret dans les prochaines semaines. Au-delà, le placement en activité partielle ne sera plus possible pour ces motifs.

Seuls les employeurs des départements de Mayotte et de la Guyane demeurent concernés par la possibilité de placer des salariés en activité partielle pour les salariés vulnérables et les salariés cohabitant avec des personnes vulnérables jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

### Activité partielle et arrêts de travail dérogatoires en août et septembre 2020

Pour les salariés partageant le même domicile qu'une personne vulnérable :

Le placement en activité partielle est possible jusqu'au 31 août 2020 (et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire pour les salariés de Mayotte et de la Guyane).

Pour les salariés vulnérables :

Le salarié vulnérable est placé en position d'activité partielle sur présentation à son employeur du certificat du médecin, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020 (et à compter de la date à laquelle l'état d'urgence sanitaire prend fin dans les départements de Guyane et de Mayotte).

Le décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 définissait de nouveaux critères de vulnérabilité à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020 (et à compter de la date à laquelle l'état d'urgence sanitaire prend fin dans les départements de Guyane et de Mayotte) :

- ⇒ Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- ⇒ Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :

- médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou cortico- thérapie 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 ;
- ⇒ Être âgé de 65 ans ou plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires ;
- ⇒ Être dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère.

En effet, la liste restreinte des critères de vulnérabilité du décret n°2020-1098 du 29 août 2020 ouvrant droit au chômage partiel est suspendue par une ordonnance du Conseil d'État du 15 octobre 2020, qui considère que les choix dont elle procède ne sont pas cohérents ni justifiés. La liste précédente, fixée par le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020, est rétablie :

- Être âgé de 65 ans et plus ;
- 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 ;
- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- 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) ;
- Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm<sup>2</sup>) ;
- 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 ;
- Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- Être au troisième trimestre de la grossesse.

## Activité partielle pour garde d'enfant à compter du 01/09/2020

Le Ministère du Travail a publié une mise à jour de son "[questions-réponses](#)", pour apporter des précisions sur l'accès à l'activité partielle pour garde d'enfant :

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

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

### **Documents à remettre par le salarié à son employeur :**

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

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

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

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

**Niveau d'indemnisation du salarié :**

Le salarié percevra une indemnité équivalente à 70% de son salaire antérieur brut.

**Prise en charge de l'employeur :**

Jusqu'au 31 octobre, l'employeur percevra une allocation équivalente à celle qu'il aurait perçu pour un salarié placé en activité partielle de droit commun.

À partir du 1er novembre, l'employeur percevra une allocation équivalente à 60% du salaire antérieur brut du salarié. »