

## Coronavirus (COVID-19) : mettre en place l'activité partielle

Dernière mise à jour de la fiche : 20/04/2020

Des dispositifs (nouveaux et existants) sont mis en place pour accompagner les entreprises confrontées à la crise du coronavirus. Parmi eux, le dispositif de l'activité partielle, qui connaît quelques ajustements...

### Dans quel cas recourir à l'activité partielle ?

**A quoi ça sert ?** En vue d'éviter des solutions radicales comme la mise en place d'un licenciement économique, une entreprise en situation difficile, qui se voit contrainte de fermer temporairement un établissement ou de réduire ses horaires de travail, peut recourir à l'activité partielle (autrefois appelée chômage partiel).

**Une sous-activité caractérisée.** La mise en œuvre de la procédure d'activité partielle suppose que l'entreprise connaisse une réduction de l'horaire de travail en deçà de la durée légale de travail ou une fermeture temporaire d'un établissement, voire d'une partie d'un établissement. Concrètement, cela suppose que l'entreprise subisse :

- une conjoncture économique difficile ;
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

**Salariés visés.** Les salariés sont placés en position d'activité partielle, après autorisation de l'administration, s'ils subissent une perte de rémunération imputable :

- soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ; soit
- à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail (ou de la durée considérée comme équivalente).

### Le saviez-vous ?

*Il faut entendre par « fermeture d'établissement », l'arrêt total de l'activité d'un établissement ou partie d'établissement, d'une unité de production, d'un service, d'un atelier ou d'une équipe chargée de la réalisation d'un projet, notamment en matière de prestations intellectuelles.*

**Cas des stagiaires et des apprentis.** Les stagiaires, n'ayant pas le statut « salarié » et ne percevant pas une rémunération mais éventuellement une gratification, ne peuvent pas bénéficier du chômage partiel. En revanche, les apprentis peuvent en bénéficier.

**Cas des intérimaires.** Les intérimaires mis à disposition d'une entreprise utilisatrice peuvent bénéficier du chômage partiel si les salariés de cette même entreprise sont également placés en chômage partiel.

**Application au covid-19.** Toutes les entreprises qui font face à une réduction de leur activité, voire qui ont été contraintes de fermer (tels les cafés et les restaurants, par exemple) peuvent recourir à ce dispositif. Attention toutefois, ce dispositif ne s'appliquera pas si l'activité peut être poursuivie autrement, notamment à distance, par le télétravail.

**Concrètement.** Sont automatiquement éligibles à l'activité partielle, les entreprises visées par l'arrêté de fermeture (c'est-à-dire exploitant une activité interdite pendant le confinement). Pour les autres entreprises, elles seront éligibles à l'activité partielle :

- si elles sont confrontées à une réduction ou suspension d'activité liée à la conjoncture ou à un problème d'approvisionnement ; si aucune mesure de prévention nécessaire
- pour la protection de la santé des salariés ne peut être prise (comme le télétravail, le respect des gestes barrière et des règles de distanciation, par exemple).

**Une adaptation du dispositif.** Afin de limiter les ruptures de contrats de travail et d'atténuer les effets de la baisse d'activité, il est prévu de faciliter et de renforcer le recours à l'activité partielle pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Ces adaptations prendront fin à une date qui sera fixée par Décret sans pouvoir être postérieure au 31 décembre 2020.

**A noter.** Le refus d'un salarié d'être placé en chômage partiel a déjà été considéré comme étant une faute grave justifiant son licenciement. En effet, le chômage partiel ne constitue pas une modification du contrat de travail soumis à l'accord du salarié.

**Extension à de nouveaux bénéficiaires.** Ce dispositif est temporairement étendu, sous réserve d'aménagements, à de nouvelles catégories de bénéficiaires (notamment les assistant(e)s maternel(le)s et les employés de maison.

**Salariés protégés.** Dans le cadre des mesures urgentes (et temporaires) liées à l'épidémie de covid-19, l'activité partielle s'impose au salarié protégé, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel il est affecté ou rattaché. Cela signifie que, dans ce cas, l'employeur n'a pas à recueillir son accord.

**Salariés d'entreprises étrangères n'ayant pas d'établissement en France.** Les salariés employés par une entreprise étrangère ne comportant pas d'établissement en France qui effectuent pour son compte une activité sur le territoire national peuvent éventuellement être placés en activité partielle et bénéficier, à ce titre, de l'indemnité correspondante. Toutefois, afin de bénéficier de ce dispositif, l'employeur doit être soumis, pour ces salariés, aux contributions et cotisations sociales du régime français de sécurité sociale et de l'assurance chômage.

**Salariés des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat.** Les entreprises privées majoritairement contrôlées par l'Etat peuvent recourir à l'activité partielle. Un Décret doit préciser les modalités de remboursement de l'Unédic, lorsque ces entreprises contrôlées par l'Etat s'assurent elles-mêmes contre le risque de chômage.

**Salariés des régies autonomes de gestion de remontées mécaniques ou pistes de ski.** Les 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 peuvent être placés en activité partielle. Cela suppose toutefois qu'ils soient soumis aux dispositions du Code du travail et que l'employeur adhère au régime d'assurance chômage.

## Comment la mettre en place ?

**Dépôt de la demande d'activité partielle.** Par principe, l'employeur doit adresser une demande préalable d'autorisation d'activité partielle à l'administration, par voie dématérialisée, sur le site : [activitepartielle.emploi.gouv.fr](http://activitepartielle.emploi.gouv.fr).

**Mais...** Les demandes pour les suspensions d'activité résultant d'un sinistre ou d'intempéries ou résultant de circonstances de caractère exceptionnel doivent également être déposées dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle.

**Consultation du CSE, s'il existe.** Par principe, la demande préalable d'autorisation d'activité partielle adressée à l'administration est accompagnée de l'avis du comité social et économique (CSE), s'il existe. Toutefois, par dérogation, si la demande d'autorisation est justifiée par une suspension d'activité résultant d'un sinistre ou d'intempéries ou de circonstances à caractère exceptionnel, l'avis du CSE peut être recueilli après avoir adressé sa demande d'autorisation d'activité partielle à l'administration.

**Avis à transmettre.** Dans ce cas, l'avis devra être transmis à l'administration dans un délai de 2 mois maximum à compter de cette demande d'autorisation d'activité partielle.

**Comment ?** La demande doit être adressée par voie dématérialisée via le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>. Elle doit préciser :

- le motif de recours (circonstances exceptionnelles + coronavirus) ; les circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de la demande ; la période prévisible de sous-emploi, qui peut s'étendre jusqu'au 30 juin 2020 dès la première demande ; le nombre de salariés concernés ; le nombre d'heures chômées prévisionnelles.

• **Une décision (tacite ou expresse).** En principe, l'administration dispose d'un délai de 15 jours (à compter de la réception de la demande d'autorisation) pour notifier sa décision à l'employeur. Le défaut de réponse à l'expiration de ce délai vaut acceptation implicite. Bien entendu, il vous appartiendra d'informer vos représentants du personnel de la décision prise par l'administration, quelle qu'elle soit...

**Dispositif temporaire.** Temporairement, et pour faire face à la crise sanitaire et économique résultant de l'épidémie de covid 19, l'administration dispose, jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard, d'un délai de 2 jours pour notifier sa décision par mail. Au terme de ce délai, son silence vaut acceptation implicite de la demande d'activité partielle.

**A noter.** L'autorisation d'activité partielle n'est accordée que pour une durée maximale de 12 mois renouvelable.

## Le saviez-vous ?

*En principe, la demande d'activité partielle ne peut pas produire d'effet à compter d'une date antérieure. Toutefois, en raison de l'afflux de demandes, au 16 mars 2020, le site a été rendu indisponible. Le Ministère du travail a donc décidé, pour ne pas pénaliser les entreprises, de leur accorder un délai de 30 jours pour déposer leur demande. Celle-ci aura alors un effet rétroactif.*

## Quelle indemnisation ?

**Indemnisation du salarié.** En activité partielle, l'employeur verse au salarié placé en activité partielle une indemnité horaire correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés (selon la règle du maintien de salaire, et non pas selon la règle du 1/10ème des rémunérations), ramenée à la durée mentionnée au contrat de

travail si le contrat est à temps partiel. L'employeur peut néanmoins verser une indemnité complémentaire (visant à assurer un maintien de salaire ou un meilleur niveau d'indemnisation du salarié), en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale.

**A noter.** L'indemnisation d'un salarié rémunéré au Smic est nécessairement maintenue, ce dernier ne pouvant pas percevoir une indemnisation inférieure au Smic.

**Indemnisation de l'employeur.** L'Etat verse à l'employeur une allocation d'activité partielle qui doit couvrir 100% des indemnisations versées aux salariés par les entreprises (**c'est-à-dire l'intégralité de l'indemnité de 70 %**), dans la limite de 4,5 Smic. Le taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 €. L'allocation est versée à l'entreprise par l'Agence de services et de paiement (ASP), dans un délai moyen de 12 jours. Le nombre d'heures indemnisé au titre de l'activité partielle ne peut pas excéder la **durée légale du temps de travail (soit 35 heures hebdomadaires)**.

**Salariés au forfait sur l'année.** Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité 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, convertis en heures selon les modalités suivantes :

- 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.

**Congés et jours fériés des salariés au forfait sur l'année.** Les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période d'activité partielle, ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés sont, le cas échéant, convertis en heures selon les mêmes modalités. Les heures issues de cette conversion sont déduites du nombre d'heures non travaillées sur la période d'activité partielle.

**Salariés soumis non pas aux 35 heures mais à un régime d'équivalence.** La durée de travail prise en compte pour l'indemnisation des salariés en activité partielle est, par principe basée sur la durée légale. Toutefois, dans certains secteurs d'activité (les transports, les casinos, le gardiennage, etc.), la durée de travail excède 35 heures et est pourtant considérée équivalente. Dans ces secteurs, l'indemnisation des salariés en activité partielle tient compte des heures d'équivalence.

**Salariés à temps partiel.** Pour les salariés à temps partiel, l'indemnité d'activité partielle est au moins égale au taux horaire du Smic. Toutefois, lorsque le taux horaire de sa rémunération est inférieur au taux horaire du Smic, le montant de l'indemnité d'activité partielle est égal à son taux horaire de rémunération.

**Apprentissage et contrats de professionnalisation.** Par principe, pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'allocation ne peut être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur. Les apprentis et les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation, ayant une rémunération au plus égale au Smic, peuvent bénéficier d'une indemnité d'activité partielle égale à leur rémunération (qui dépend de leur âge et de leur qualification). Toutefois, pour les apprentis ou salariés en contrat de professionnalisation dont la rémunération est supérieure au Smic, l'indemnité horaire d'activité partielle versée par l'employeur correspond à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure du salarié, lorsque le résultat de ce calcul est supérieur à 8,03 €. Si ce résultat est inférieur ou égal à 8,03 €, l'indemnité horaire d'activité partielle est égale à 8,03 €.

**Salarié en formation.** Par principe, le salarié en activité partielle peut suivre des formations, notamment prévues dans le cadre du plan de développement des compétences. En principe, il bénéficie d'une indemnité d'activité partielle égale à 100 % de sa rémunération horaire.

Cependant, ces dispositions n'ont pas vocation à s'appliquer, dans le cadre de cette crise sanitaire liée au covid-19, au titre des formations ayant donné lieu à un accord de l'employeur après le 28 mars 2020. Dans cette hypothèse, le salarié en formation bénéficiera de l'indemnisation de droit commun, c'est-à-dire 70 % de sa rémunération horaire.

**Cadre dirigeant.** En principe, le cadre dirigeant ne peut pas être placé en activité partielle. Exceptionnellement, dans cet état d'urgence sanitaire, il peut être placé en activité partielle, uniquement à raison de la fermeture temporaire de son établissement ou partie d'établissement. Il ne peut donc pas être placé en activité partielle à raison d'une réduction de l'horaire de travail. Pour rappel, le cadre dirigeant est un salarié cadre qui exerce de telles responsabilités qu'il lui est indispensable de bénéficier d'une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps. Il est habilité à prendre des décisions, de manière autonome, et perçoit une rémunération parmi les plus élevées de celles pratiquées dans son entreprise. Il participe, en outre, activement et effectivement à la direction de l'entreprise. Pour ces raisons, il n'est pas soumis aux règles relatives à la durée du travail (qu'elles soient légales ou conventionnelles).

**Cas du salarié porté.** Par principe, dans le cadre du portage salarial, les périodes sans prestation auprès d'une entreprise cliente ne sont pas rémunérées. Toutefois, exceptionnellement, les salariés portés titulaires d'un contrat à durée indéterminée peuvent également être placés en activité partielle au cours des périodes sans prestation auprès d'une entreprise cliente. Les modalités de calcul de leur indemnité d'activité partielle au titre de ces périodes restent à définir par Décret.

**Cas de l'intérimaire.** Alors qu'en principe, les intérimaires ne bénéficient pas de l'indemnité complémentaire visant à porter le montant de l'indemnité d'activité partielle au Smic, la situation exceptionnelle que nous connaissons actuellement a conduit le Gouvernement à leur faire bénéficier de cette indemnité complémentaire.

**Cas du marin-pêcheur rémunéré sur la base des profits tirés de la pêche.** La rémunération horaire prise en compte pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle des marins-pêcheurs, dont la rémunération est fondée sur les profits tirés de la pêche, et le calcul de l'allocation correspondante reversée à l'employeur sera déterminée par Décret.

**Cas du personnel navigant des compagnies aériennes 1.** 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.

**Cas du personnel navigant des compagnies aériennes 2.** Pour rappel, le jour d'inactivité est une période de repos attribuée à la base d'affectation, pouvant inclure tout ou partie d'un des temps d'arrêt, au cours de laquelle aucune activité n'est réalisée et qui n'est pas un jour de congé légal. Cette période, libre de toute activité ou d'assujettissement à l'entreprise, couvre en principe un jour civil, sauf convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement contraire.

**Cas du personnel navigant des compagnies aériennes 3.** Le personnel navigant affecté aux petits, moyens ou longs parcours bénéficie d'au moins 64 jours d'inactivité programmés par semestre complet d'activité, répartis à raison de 10 jours d'inactivité programmés par mois complet d'activité, pouvant être réduits à 9 jours d'inactivité 4 mois par an.

**Cas du personnel navigant des compagnies aériennes 4.** Pour la détermination de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, chaque jour d'inactivité au-delà du nombre de jours d'inactivité garantis correspond à 8 heures et 45 minutes (ou 8,75 heures) chômées, dans la limite de 35 heures hebdomadaires sur la période considérée.

**Cas du personnel navigant des compagnies aériennes 4.** Le nombre d'heures indemnisé au titre de l'activité partielle ne peut pas excéder la durée légale du temps de travail (soit 35 heures hebdomadaires).

**Cas des VRP 1.** Pour les VRP qui ne relèvent 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 12 derniers mois civils ; sur la totalité des mois civils travaillés, si
- le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le 1er jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement.

**Cas des VRP 2.** Néanmoins, sont exclus les 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.

**Cas des VRP 3.** Le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de 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 (soit 35 heures).

**Cas des VRP 4.** La perte de rémunération imputable à la mise en activité partielle correspond à la différence entre la rémunération mensuelle de référence calculée selon les règles énoncées et la rémunération mensuelle effectivement perçue au cours de la même période.

**Cas des VRP 5.** Le nombre d'heures non travaillées indemnisables correspond, dans la limite de 35 heures, au résultat obtenu pour le calcul de la perte de rémunération multiplié au montant horaire. Le nombre d'heures indemnisé au titre de l'activité partielle ne peut pas excéder la durée légale du temps de travail (soit 35 heures hebdomadaires).

**Cas des travailleurs à domicile 1.** La rémunération mensuelle de référence des travailleurs à domicile servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues :

- au cours des 12 derniers mois civils ; sur la totalité des mois civils travaillés si la
- première fourniture de travail au salarié est intervenue il y a moins de 12 mois, précédant le 1er jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement,

**Cas des travailleurs à domicile 2.** Néanmoins, sont exclus les frais d'atelier, les frais accessoires, les heures supplémentaires 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.

**Cas des travailleurs à domicile 3.** Le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond au taux horaire fixé par une convention collective étendue, ou par l'autorité administrative, ou, s'il est plus favorable, au taux appliqué par l'employeur.

**Cas des travailleurs à domicile 4.** La perte de rémunération imputable à la mise en activité partielle correspond à la différence entre la rémunération mensuelle de référence et la rémunération mensuelle effectivement perçue au cours de la même période.

**Cas des travailleurs à domicile 5.** Le nombre d'heures non travaillées indemnisables correspond, dans la limite de 35 heures ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée prévue au contrat de travail, au résultat obtenu pour le calcul de la perte de rémunération multiplié au montant horaire.

**Cas des travailleurs à domicile 6.** Le bénéfice de l'activité partielle n'est pas cumulable avec l'allocation complémentaire éventuellement due en cas de réduction d'activité.

**Cas des travailleurs à domicile 7.** Le nombre d'heures indemnisé au titre de l'activité partielle ne peut pas excéder la durée légale du temps de travail (soit 35 heures hebdomadaires).

**Cas des journalistes pigistes 1.** L'activité partielle bénéficie également aux journalistes pigistes en collaboration régulière (bénéficiant de la présomption de salariat) qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail et qui ont :

- soit bénéficié au minimum de 3 bulletins mensuels de pige sur les 12 mois civils précédant la date du placement en activité partielle, dont 2 dans les 4 mois précédant cette même date ;
- soit collaboré à la dernière parution dans le cas d'une publication trimestrielle.

**Cas des journalistes pigistes 2.** 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 12 mois civils ; sur la totalité des mois civils
- travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois avant le 1er jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement.

**Cas des journalistes pigistes 3.** Néanmoins, sont exclus les 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.

**Cas des journalistes pigistes 4.** Un coefficient de référence est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence obtenue au salaire minimum mensuel de rédacteur du barème applicable dans l'entreprise concernée ou, à défaut, dans la forme de presse considérée au titre de la même période de référence ou, à défaut, par le Smic. Ce coefficient de référence ne peut être supérieur à 1.

**Cas des journalistes pigistes 5.** Le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence obtenue à la durée légale du temps de travail (35 heures) à laquelle est appliquée, s'il y a lieu, le coefficient de référence.

**Cas des journalistes pigistes 6.** La perte de rémunération consécutive au placement en activité partielle correspond à la différence entre la rémunération mensuelle de référence et la rémunération mensuelle effectivement perçue au cours de la même période.

**Cas des journalistes pigistes 7.** Le nombre d'heures non travaillées indemnisables correspond, dans la limite de 35 heures après application, s'il y a lieu, du coefficient de référence, au résultat obtenu pour le calcul de la perte de rémunération multiplié au montant horaire. Le nombre d'heures indemnisé au titre de l'activité partielle ne peut pas excéder la durée légale du temps de travail (soit 35 heures hebdomadaires).

**Cas des artistes du spectacle, mannequins ou travailleurs relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle 1.** Pour les artistes du spectacle, mannequins ou travailleurs relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle, le nombre d'heures non travaillées retenu pour le calcul de l'indemnité et de 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 ; est limité à 7 heures par jour de
- travail pour les travailleurs auxquels le cachet n'est pas applicable.

**Cas des artistes du spectacle, mannequins ou travailleurs relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle 2.** Le nombre d'heures indemnisé au titre de l'activité partielle ne peut pas excéder la durée légale du temps de travail (soit 35 heures hebdomadaires).

**Éléments de rémunération pris en compte.** Pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte également de la moyenne des éléments de rémunération variables, 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 premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise.

**Éléments de rémunération exclus.** Sont exclus les sommes correspondant aux 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.

**Congés payés.** Lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction est déduite pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle. Cela ne fait toutefois pas obstacle au paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés.

**Contingent d'heures indemnisées.** En raison de la crise sanitaire et économique résultant de la propagation du coronavirus, le nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel ne pourra pas excéder 1 607 heures par salarié jusqu'au 31 décembre 2020 (contre 1 000 heures, en principe).

**Un délai.** L'employeur ne dispose que d'un délai d'un an, à partir du terme de la période couverte par l'autorisation, pour solliciter le paiement de l'allocation correspondante.

**Bulletin de paie.** En cas d'activité partielle, le bulletin de paie doit mentionner :

- le nombre d'heures indemnisées ;
- le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle (de 70 % de la rémunération brute du salarié placé en activité partielle ou, s'il suit des actions de formation, 100 % de sa rémunération nette antérieure) ;
- les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

**Régime social de l'indemnité d'activité partielle.** Dans le cadre de l'aménagement temporaire du dispositif, l'indemnité d'activité partielle et, le cas échéant, l'indemnité complémentaire sont exonérées de l'ensemble des cotisations et contributions sociales assises sur les revenus d'activité, mais restent soumises à la CSG applicable sur les revenus de remplacement (6,2 %) et la CRDS (0,5 %) après abattement pour frais professionnels (1,75 %).

**Cas particuliers.** Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, la cotisation maladie au taux de 1,50 % reste due. Pour les personnes qui ne sont pas redevables de la CSG et de la CRDS car elles ne résident pas fiscalement en France, l'indemnité est assujettie à une cotisation maladie majorée au taux de 2,80 %.

**Écrêtement des contributions sociales.** Le prélèvement de la CSG et de la CRDS ne peut pas avoir pour effet de réduire le montant net de l'allocation d'activité partielle ou, en cas de cessation partielle d'activité, le montant cumulé de la rémunération nette d'activité et de l'allocation d'activité partielle, en deçà du Smic brut. Ainsi, le cas échéant, le montant de prélèvements sociaux sera diminué de manière à garantir le Smic brut. C'est ce que l'on appelle « l'écrêtement de la CSG et de la CRDS ». Pour une entreprise qui cesse



complètement son activité, le précompte doit se faire dans l'ordre suivant : CSG déductible, CSG non déductible, puis CRDS.

**Toutefois.** La rémunération des heures au-delà de la durée légale ou équivalente ne fait pas l'objet du remboursement via l'allocation d'activité partielle versée par l'Etat et reste assujettie, au même titre que les rémunérations, aux cotisations et contributions sociales.

**Attention !** Le Ministère du travail rappelle que le chômage partiel est incompatible avec le télétravail. Par conséquent, lorsqu'un employeur demande à un salarié de télétravailler alors que ce dernier est placé en activité partielle, cela s'apparente à une fraude et est assimilé à du travail illégal. Il encourt donc les sanctions (cumulables) suivantes :

- un remboursement intégral des sommes indument perçues au titre de l'activité partielle
- ; une interdiction de bénéficier, pendant une durée maximale de 5 ans, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle ; un emprisonnement de 2 ans et
- 30 000 euros d'amende.

**Rôle des salariés et représentants du personnel.** Le Ministère du travail invite les salariés et les représentants du personnel à signaler aux Direccte toute fraude qu'ils pourraient constater.

## Articulation arrêt de travail/activité partielle

**Enjeu.** Lorsque l'entreprise a recours à l'activité partielle (ou chômage partiel), l'employeur verse au salarié une indemnité égale à 70 % de sa rémunération brute, que l'Etat lui rembourse (dans la limite d'une rémunération égale à 4,5 Smic) via l'allocation d'activité partielle. Il peut assurer un maintien de rémunération mais il s'agit d'une faculté, et non d'une obligation (sauf convention ou accord collectif l'imposant).

**Arrêt de travail pour maladie antérieur au placement en activité partielle.** Le salarié en arrêt de travail bénéficie, pendant la durée de son arrêt, des indemnités journalières de sécurité sociales et de l'indemnité complémentaire de l'employeur. Toutefois, dès lors que l'employeur aura mis en œuvre le recours à l'activité partielle, celui-ci adaptera le montant de la rémunération maintenue, pour qu'elle n'excède pas 70 % de la rémunération brute du salarié (niveau de rémunération garanti en cas d'activité partielle). Cet ajustement pourra faire l'objet d'une régularisation a posteriori.

**Régime social du complément employeur.** Le complément employeur, constituant une rémunération, est soumis aux cotisations et contributions sociales habituelles.

**Arrêt de travail dérogatoire et fermeture totale ou d'une partie de l'établissement.** Pour rappel, les arrêts dérogatoires ont vocation à indemniser le salarié qui ne peut pas se rendre sur son lieu de travail, soit par mesure de protection, soit pour garder son enfant de moins de 16 ans dont l'établissement d'accueil est fermé. Si l'entreprise cesse son activité, le salarié n'a pas à se rendre sur son lieu de travail. L'arrêt de travail indemnisé par la caisse de sécurité sociale n'a donc plus de raison d'être.

**Quelles formalités ?** L'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt, comme il le ferait pour une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie habituel. Toutefois, compte tenu des circonstances exceptionnelles, si l'arrêt de travail dérogatoire est en cours au moment du placement en activité partielle des salariés en raison de la fermeture de tout ou partie de l'établissement, l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle.

**A noter.** Aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu.

**Arrêt de travail dérogatoire et activité partielle en raison d'une réduction de l'activité.** Lorsque l'activité partielle prend la forme d'une réduction du nombre d'heures travaillées, il n'est pas possible de cumuler cette activité partielle avec un arrêt de travail dérogatoire. L'employeur ne pourra donc pas placer un salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.

**Arrêt de travail pour maladie postérieur au placement en activité partielle.** Si un salarié en activité partielle bénéficie d'un arrêt de travail pour maladie postérieurement à la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle, celle-ci s'interrompt jusqu'à la fin de l'arrêt de travail prescrit.

**Quelle indemnisation ?** Le salarié bénéficiera, pendant la durée de son arrêt, des indemnités journalières de sécurité sociales et de l'indemnité complémentaire de l'employeur. Toutefois, la rémunération du salarié ne pourra pas excéder 70 % de sa rémunération brute (niveau de rémunération garanti en cas d'activité partielle).

**Régime social du complément employeur.** En outre, le complément employeur, constituant une rémunération, est soumis aux cotisations et contributions sociales habituelles.

Remplacement des arrêts dérogatoires par l'activité partielle. Les salariés en arrêt pour garde d'enfants, ou pour vulnérabilité ou parce qu'ils cohabitent avec une personne vulnérable seront placés, à compter du 1er mai 2020, en activité partielle et percevront ainsi une indemnité égale à 70 % de leur rémunération brute (ou à 100 % lorsque l'indemnité conduirait à une rémunération inférieure au Smic).

## **A retenir**

*De nombreux dispositifs sont mis en place pour venir en aide aux entreprises confrontées à la crise du coronavirus. N'hésitez pas à solliciter l'aide de vos conseils et de vos interlocuteurs bancaires et administratifs habituels.*

## ***J'ai entendu dire***

### **Sources**

- Articles L 5122-1 et suivants et R 5122-1 et suivants du Code du Travail
- [Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19](#)
- [Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle](#)
- [Circulaire DGEFP 12 du 12 juillet 2013](#)
- Doc. technique DGEFP août 2013 fiche n° 5.3, G. [www.elysee.fr](http://www.elysee.fr),
- Adresse aux Français, 12 mars 2020

- [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr), communiqué du 16 mars 2020 : Le ministère du Travail donne 30 jours aux entreprises pour déclarer leur activité partielle, avec effet rétroactif travail-
- [emploi.gouv.fr](http://emploi.gouv.fr), Actualité – Coronavirus : Questions/réponses pour les entreprises et les salariés [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr), Actualité – Coronavirus-COVID-19 |Employeurs, êtes-vous éligibles à l'activité partielle ?
  - [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr), Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle
  - [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr), Communiqué de presse du Ministère du travail, du 25 mars 2020 : Chiffres actualisés sur l'activité partielle
  - [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr), fiche pratique Activité partielle
  - [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr), Communiqué de presse du 30 mars 2020 – COVID-19 | Sanctions contre les fraudes au chômage partiel
  - [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr), Arrêté du 31 mars 2020 modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020
  - [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr), Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 2 février 1999, n° 96-42831 (refus du salarié d'être placé en chômage partiel et faute grave [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr), Actualité du Ministère du 3 avril 2020 – Coronavirus – COVID-19 | Précisions sur les évolutions procédurales du dispositif exceptionnel d'activité partielle [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr),
  - [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr), Dispositif exceptionnel d'activité partielle - Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses
  - [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr), Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19, article 6
  - [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr), Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle
  - [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr), Communiqué de presse du Ministère du Travail, du 17 avril 2020, Personnes vulnérables et salariés en arrêt pour garde d'enfant : un nouveau dispositif simple et protecteur