

L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Date de création : 04/01/2021
Date de première publication : 02/11/2020
Date de version publiée : 04/01/2021
Date de vérification : 18/01/2021

Mise à jour de l'article pour prendre en compte le dernier décret sur les taux d'indemnisation par l'employeur et de prise en charge par l'Etat au cours du 1er semestre 2021. Les modifications sont mentionnées en orange dans le texte.

Vous pouvez retrouver dans cet article les explications sur le dispositif de l'activité partielle de droit commun. Concernant le dispositif spécifique de l'activité partielle de longue durée (APLD), nous vous renvoyons à l'article portant explicitement sur ce dispositif en [cliquant ICI](#).

Le dispositif de l'activité partielle permet à l'employeur, s'il est touché par une baisse d'activité, d'éviter d'avoir à licencier tout ou partie du personnel. Lorsque l'entreprise est contrainte de réduire voire suspendre temporairement son activité, l'employeur peut décider de placer les salariés (ou certains d'entre eux) en activité partielle.

Depuis que la présence du Coronavirus a été confirmée sur le territoire français, de nombreuses mesures gouvernementales ont été mises en œuvre concernant **le régime de l'activité partielle de droit commun**. Celui-ci a déjà évolué en mars 2020, puis en juin et il évoluera à nouveau dans les prochains mois.

Toujours pour aider à faire face au contexte actuel, le gouvernement a également prévu la possibilité de mettre en place, par accord collectif, en parallèle du régime de droit commun, **un autre régime de longue durée (communément appelé APLD)** depuis le 1^{er} juillet 2020. Concernant ce dispositif, nous vous renvoyons à l'article traitant exclusivement ce sujet en [cliquant ICI](#).

Cet article a été rédigé pour vous aider à comprendre le dispositif d'activité partielle de droit commun.

N'hésitez pas à consulter également le site du ministère du travail portant sur [l'activité partielle de droit commun](#).

LES CONDITIONS DE RECOURS

LES CONDITIONS GÉNÉRALES DE RECOURS

L'activité partielle est un outil qui permet de **faire face à une baisse d'activité passagère grâce à une diminution du temps de travail ou une fermeture temporaire subventionnée par les pouvoirs publics**.

Une entreprise peut y recourir dans les cas suivants :

- **Conjoncture économique** défavorable ;
- **Difficultés d'approvisionnement en matières premières** ou en **énergie** ;
- **Sinistre** ou **intempéries de caractère exceptionnel** ;

- **Transformation, restructuration ou modernisation** de l'entreprise ;
- **Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.**

i La réalisation de travaux d'entretien ou d'embellissement n'entre pas dans le cadre de cette énumération, tout comme l'arrêt temporaire d'activité dû à une faute ou à une négligence de l'employeur.

En outre, s'agissant des cas de sinistre, il faut distinguer d'une part les sinistres entraînant une réduction ou une suspension d'activité qui entrent bien dans ce cadre, et d'autre part les catastrophes naturelles qui donnent lieu à l'application d'un régime particulier.

La situation doit être, par nature, **temporaire**. Une entreprise qui aurait recours de manière répétée, voire quasi permanente, à des modifications d'horaires serait exclue des mesures d'indemnisation.

Enfin, il doit s'agir en principe d'une **interruption collective d'activité**, c'est-à-dire concernant un groupe bien identifié de salariés affectés à une même tâche (établissement, service).

✓ Cependant une entreprise **ne peut pas recourir à l'activité partielle** lorsque la réduction ou la suspension d'activité est **provoquée par un différend collectif de travail**.

Remarque : dans le cas d'une fermeture, de l'entreprise ou d'un service, décidée par l'employeur suite à une grève, le versement des allocations et des indemnités peut être autorisé par décision du ministre chargé de l'emploi, si la fermeture se prolonge plus de trois jours.



Dans le cadre du Covid 19, plusieurs situations pouvant justifier l'activité partielle sont envisageables et sont citées sur le site du Ministère du travail :

- ✓ Fermeture administrative de l'établissement ;
- ✓ Baisse d'activité liée à l'épidémie : l'annulation de commandes, de réservations, d'activités ... pouvant être objectivées.

? **Et l'individualisation de l'activité partielle?**

L'ordonnance 2020-460 du 22 avril 2020 a prévu **la possibilité d'une individualisation de l'activité partielle.**

En principe et par application de l'article L.5122-1 du Code du travail, l'activité partielle doit concerner sans distinction tous les salariés de l'établissement ou du service visé, même si elle est mise en œuvre individuellement et alternativement. Concrètement, et objectivement, il convient de respecter un critère d'égalité de traitement (réduction équitable salarié par salarié, mise en place de roulement...).

L'ordonnance du 22.04.20 permet à titre dérogatoire de mettre en activité partielle une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement ou d'un service, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, 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.

Attention, ceci n'est possible qu'aux conditions suivantes :

- Existence d'un accord d'entreprise ou d'établissement ;
- A défaut d'accord d'entreprise, existence d'un accord de branche (à l'heure actuelle, il n'y a pas d'accord collectif sur le sujet dans nos différentes branches) ;
- A défaut d'accord d'entreprise ou d'accord de branche, il faut un avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise.

L'accord ou le document pour avis remis au CSE précise (termes de l'ordonnance) :

- *1° Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;*
- *2° 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 et non travaillées ;*
- *3° Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés au 2° afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;*
- *4° Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la*

vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;

- *5° Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.*

Ces dispositions dérogatoires étaient applicables initialement jusqu'au 31.12.20. Une ordonnance est venue prorogée ce délai jusqu'à une date qui sera fixée ultérieurement par décret et qui ne pourra pas excéder le 31 décembre 2021.

Si l'entreprise a recours à cette individualisation, l'employeur devra obtenir l'accord des salariés protégés concernés. En effet, l'employeur n'est dispensé de recueillir leur accord que lorsque la mesure est collective.

Concrètement :

✓ Si l'entreprise n'opte pas pour l'individualisation de l'activité partielle : il sera possible de procéder alternativement entre les salariés, de manière équitable. *Par exemple, dans un service en activité réduite qui compte 4 salariés à 35h, chaque salarié passe à 20h par semaine travaillées et 15h chômées en répartissant différemment pour chacun les 20h sur les jours de la semaine.*

✓ Si l'entreprise opte pour l'individualisation pour « privilégier » certains salariés par rapport à d'autres : il faudra un accord d'entreprise, ou l'accord favorable du CSE, en précisant donc les motifs et critères retenus. *Par exemple, dans un service en activité réduite qui compte 4 salariés à 35h, 2 salariés vont rester en activité partielle totale (35h chômées) et 2 autres, selon les critères objectifs retenus, vont effectuer leurs 35h par semaine sans aucune heure chômée.*



A titre dérogatoire, les parents contraints de garder leur enfant ou les personnes dites « vulnérables » qui ne peuvent pas télétravailler, peuvent bénéficier d'une prise en charge dérogatoire au titre de l'activité partielle.

L'employeur doit faire une demande d'activité partielle [en ligne sur le site dédié](#).

Pour plus d'information, n'hésitez pas à consulter le [Q/R du ministère du travail](#) portant sur ce sujet.

Les mesures préexistantes perdurent. Le salarié perçoit de l'employeur une indemnité équivalente à **70 % à sa rémunération brute horaire de référence dans la limite d'un plafond fixé à 70 % de 4,5 Smic.**

Concernant l'employeur, celui-ci perçoit de la part de l'Etat une allocation équivalente à **60 % de la rémunération brute de référence limitée à 4,5 Smic** (assorti d'un plancher de **7,30 € avec l'augmentation du Smic au 1er janvier 2021**).

POUR QUELS SALARIÉS?

En principe, tous les salariés, sans aucune condition d'ancienneté, sont éligibles à l'activité partielle et au bénéfice de l'indemnisation vue ci-dessous. Sont donc concernés :

- ✓ Les salariés à temps plein ;
- ✓ Les salariés à temps partiel ;
- ✓ Les salariés intermittents ;

Les salariés titulaires de CDD et les intérimaires. Ces derniers en bénéficient lorsque l'entreprise d'accueil réduit ou suspend son activité,



et ce dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice.

✓ Les salariés en CDI Intermittents

✓ Les salariés en modulation à temps plein ou temps partiel

Les salariés au forfait annuel en jours ou en heures qu'il y ait fermeture totale de l'établissement ou en cas de réduction de l'horaire (avant le décret du 25 mars 2020, il fallait, pour ces salariés qu'il y ait fermeture de l'établissement).

Les cadres dirigeants peuvent désormais être mis en activité partielle mais **uniquement en cas de fermeture temporaire de leur établissement**. En d'autres termes, il reste impossible de mobiliser le dispositif, les concernant, lorsque l'activité partielle n'est mobilisée que pour faire face à une réduction d'activité.

De même, le stagiaire en formation initiale (stage d'études par exemple) ne bénéficie pas de l'activité partielle.

❓ Les salariés peuvent-ils refuser la mise en activité partielle ?

Les salariés ne peuvent **pas refuser la réduction d'activité et de rémunération** (sauf s'ils sont salariés protégés) **pendant la période légale d'indemnisation**. Un tel refus constituerait une **faute**, même si leur rémunération est modifiée à la baisse.

En revanche, dès lors que la période d'activité partielle a pris fin, l'employeur est tenu de fournir du travail à son personnel et de payer les salaires convenus.

❓ Et s'il s'agit d'un salarié protégé?

Avant l'ordonnance du 27 mars 2020, une mesure d'activité partielle ne pouvait pas être imposée aux salariés protégés. L'employeur devait donc demander individuellement par écrit à chaque salarié protégé son accord et obtenir cet accord également par écrit (pour une question de preuve). Si le salarié protégé refusait la mise en activité partielle, le contrat était tout de même suspendu ou le temps de travail était diminué, mais l'employeur devait continuer à maintenir le salaire du salarié protégé à 100%.

L'ordonnance du 27 mars 2020 est venue assouplir cette règle dans le cadre du Covid-19. L'activité partielle s'impose au salarié protégé, sans

que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.

QUEL EST L'IMPACT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL?

L'activité partielle peut prendre 2 formes :

✓ Une activité partielle « totale » où dans ce cas la totalité des heures contractuelles du salarié sont chômées. Le salarié n'a donc plus d'heures à effectuer que ce soit sur site ou en télétravail et la totalité de ses heures (dans la limite de la durée légale de travail) fera l'objet d'une indemnisation de l'employeur et de la demande de l'allocation auprès de l'Etat ;

✓ Une activité partielle « partielle » où dans ce cas seule une partie des heures contractuelles du salarié est chômée. Cela signifie que le salarié travaille encore une partie de ses heures et l'autre partie va être des heures chômées. Les heures qui continuent à être travaillées seront payées normalement par l'employeur. Celles qui sont chômées (dans la limite de la durée légale de travail) donneront droit au paiement de l'indemnité activité partielle par l'employeur et d'une demande d'allocation auprès de l'Etat.

Les salariés placés en activité partielle voient donc leur contrat de travail suspendu mais cette suspension peut être totale (le salarié ne travaille pas du tout sur une période déterminée) ou bien partielle (la durée contractuelle de travail du salarié est diminuée sur une période déterminée). Mais le contrat n'est pas rompu.

De ce fait, au cours des heures non travaillées ou des jours/semaines non travaillés, le salarié n'a pas à être sur son lieu de travail et ne doit pas travailler (en télétravail notamment).

Le contrat de travail étant suspendu, vos salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par votre entreprise.

Les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des droits à congés payés.

QUELLE EST LA PROCÉDURE À SUIVRE?

La consultation du CSE

Lorsqu'une mise en activité partielle est envisagée, dans les entreprises d'au moins 50 ETP, le **Comité Social et Economique (CSE)** doit être **informé et consulté** (il doit bénéficier des mêmes informations que celles que l'employeur va transmettre à l'administration pour la prise en charge de l'activité partielle).

Depuis le 1^{er} novembre 2020, dans ces entreprises, il est également prévu que l'employeur doit informer le CSE, à l'échéance de chaque autorisation, des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre (R.5122-2 Code du travail).

Par ailleurs, dans un souci de simplification, lorsque la demande d'autorisation préalable d'activité partielle et, éventuellement, la demande de renouvellement d'autorisation portent, pour le même motif (ex : fermeture de l'établissement liée à l'épidémie de Covid-19) 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** à la DIRECCTE de l'établissement où est implanté l'un quelconque des établissements concernés.



Toujours pour faire face au contexte actuel, le décret du 25 mars 2020 prévoit **un délai de deux mois à compter de la demande d'autorisation préalable pour consulter et envoyer l'avis du CSE**. Ainsi, compte tenu de la rapidité des mesures prises par le gouvernement, si l'employeur ne peut respecter la procédure légale en consultant le CSE préalablement à la demande d'activité partielle, il le consultera après la demande et se chargera d'envoyer cet avis dans les 2 mois qui suivent la demande d'activité partielle à l'administration. Nous vous conseillons vivement d'organiser cette consultation dans un délai proche de la demande d'autorisation auprès de la Direccte et d'indiquer, lors de cette demande d'autorisation, la date programmée de la consultation. Nous vous rappelons que la consultation du CSE peut tout à fait s'organiser par visioconférence.

En cas d'avis défavorable, l'employeur devra joindre à l'administration les

éléments retraçant les motifs de la réduction ou de la suspension temporaire d'activité.

Le CSE devra également être informé de la décision de l'administration une fois que l'employeur en aura connaissance.

En l'absence de CSE (effectif insuffisant ou PV de carence), les salariés doivent être informés du recours à l'activité partielle ainsi que sa durée prévisionnelle et le nombre de salariés concernés.

La demande d'indemnisation

L'article L. 5122-1 du code du travail précise que « les salariés sont placés en position d'activité partielle, **après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative**, 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.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés **peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement.** »

L'employeur ne peut donc pas décider seul la mise en activité partielle. Il doit obtenir l'autorisation préalable de l'administration.

Cette **demande** doit être réalisée au **moins 15 jours avant la période d'inactivité ou de sous-activité** (délai d'instruction par l'administration). La demande est adressée de manière **dématérialisée**, c'est-à-dire **par voie électronique**.

Par exception, **en cas de sinistres ou d'intempéries**, l'employeur est admis à adresser sa demande d'indemnisation **dans un délai de 30 jours maximum après le sinistre** par tout moyen conférant date certaine.

L'employeur effectue une demande d'autorisation d'activité partielle sur le site activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/. La demande 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 ;
- ✓ le nombre de salariés concernés ;
- ✓ le nombre d'heures chômées prévisionnelles.

Il ne faut pas faire une demande d'activité partielle pour une durée trop courte. En faisant une demande trop courte (exemple pour 15 jours seulement), le renouvellement de la demande risque de faire perdre du temps dans le traitement du flux et risque de ce fait de mettre l'entreprise dans une situation d'insécurité.

Concernant le nombre de salariés concernés et des heures chômées prévisionnelles, ici aussi il peut être judicieux de voir un peu plus large pour éviter de devoir refaire une demande ultérieure. Etant donné qu'il est plus facile de diminuer le nombre de salariés concernés et le nombre d'heures chômées lors de la demande d'indemnisation que l'inverse, nous conseillons de faire une demande en visant un peu plus large avec toutefois une limite acceptable et raisonnable pour éviter un refus d'inadéquation par la Direccte.

L'instruction de la demande

A compter de la date de réception de la demande d'indemnisation, **l'administration dispose d'un délai de 15 jours pour instruire la demande de l'employeur** et prendre une décision d'attribution ou de refus de mise en activité partielle.

Le **silence gardé** par l'administration dans le délai de 15 jours vaut **acceptation tacite** de l'autorisation.



Le délai de 15 jours au terme duquel le silence vaut acceptation implicite de la demande préalable d'autorisation **est applicable depuis le 1er octobre 2020 y compris dans le contexte sanitaire actuel** (le délai de 2 jours n'existe plus).

Attention : l'acceptation implicite ou explicite dans ce délai de 15 jours ne signifie pas que vous n'aurez aucun contrôle a posteriori. En effet,

même avec une telle acceptation, l'administration pourra opérer un contrôle pour s'assurer que l'activité partielle était bien justifiée et dans le cas contraire demander le remboursement des aides.

Cette **décision précise** la **période de date à date au cours de laquelle le recours à l'activité partielle est autorisé**, le **nombre de salariés concernés** et le **volume d'heures indemnisées accordé**.

A la suite de l'acceptation, l'employeur peut adresser à la Direccte une **demande d'indemnisation horaire au titre de l'activité partielle** accompagnée de la production d'états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par chaque salarié.

En cas de refus (motivé) de l'administration, **l'employeur devra maintenir la rémunération des salariés pendant la fermeture de l'entreprise ou compléter la réduction d'horaire**.

Pour résumer:

Création de son compte

- Pour accéder aux services en ligne, l'employeur doit d'abord créer un espace pour l'entreprise. Pour cela, l'employeur doit se munir au préalable de son SIRET avant de commencer la procédure.

Dépôt de la demande

- L'employeur dépose sur le site la demande d'autorisation en précisant le motif « *Autres circonstances exceptionnelles* » puis, comme sous-motif « *coronavirus* ».
- Cette demande se fait en principe en amont de mise en place de l'activité partielle pour les salariés (mais exceptionnellement **peut être faite dans les 30 jours qui suivent la mise en place de l'activité partielle**) et elle précise notamment :
 - les motifs justifiant le recours à l'activité partielle : votre demande doit indiquer précisément les effets de l'épidémie COVID-19 sur l'activité de votre entreprise ;
 - la période prévisible de sous-activité ;
 - le nombre de salariés concernés.
- La demande doit être accompagnée de l'avis préalable du CSE si ce dernier existe. **Avis qui peut être communiqué dans les 2 mois qui suivent la demande**


Instruction du dossier par l'administration

- Une fois votre demande déposée, l'autorité administrative dispose d'un **délai de 15 jours maximum** pour instruire la demande (Code du travail, art. R. 5122-4). A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée.

QUELLE INDEMNISATION POUR LES SALARIÉS?

Le décret n° 2020-1786 du 30/12/2020 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est venu modifier les taux de prise en charge au cours des prochains mois. Cette prise en charge dépend également du secteur de l'entreprise / association et de son ouverture ou non au public. En effet, il va perdurer un régime de principe et des régimes dérogatoires.

Pour une vue d'ensemble des taux d'indemnisation et de prise en charge par l'Etat, nous vous renvoyons au tableau récapitulatif rédigé par la DGEFP en pièce jointe.

 Ce tableau présente les taux pour l'activité partielle de longue durée en haut du tableau et en 2ème partie de tableau les taux de l'activité partielle de droit commun. Les chiffres communiqués sont ceux connus au 13 janvier 2021.

DANS LE CADRE DU RÉGIME DE DROIT COMMUN (LE PRINCIPE)

Il va y avoir 2 phases :

Jusqu'au 31 janvier 2021, l'indemnité versée par l'employeur au salarié est maintenue à **70%** du salaire brut horaire **soit 84% du salaire net** (calculée sur l'assiette de l'indemnité de congés payés) avec un **plafond à 70 % de 4,5 Smic**. Ce montant est multiplié par le nombre d'heures chômées dans la limite de 35 heures par semaine, sauf si le contrat de travail prévoit un volume inférieur. De plus, l'indemnité versée par l'employeur ne peut être inférieure au Smic horaire net soit 8,11€ et ne peut excéder la **rémunération nette horaire habituelle** du salarié.

A compter du 1^{er} février 2021, l'indemnité versée par l'employeur au salarié passera de 70% à **60%** du salaire brut horaire .

En plus des secteurs et entreprises bénéficiant déjà d'une prise en charge dérogatoire depuis juin 2020, deux nouveaux secteurs pourront également bénéficier d'une prise en charge améliorée.

Pour les secteurs dits protégés

Les entreprises des secteurs protégés figurant dans les annexes du [décret n° 2020-810 du 29 juin 2020](#) vont continuer à bénéficier d'une majoration. Nous rappelons que ces dispositions dérogatoires concernent les employeurs qui exercent leur activité principale :

✓ Soit dans des secteurs 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 (annexe I du décret 2020-810),

✓ Soit dans les secteurs dont l'activité dépend de celles des secteurs susmentionnés (annexe II du même décret) et qui subissent une très forte baisse de chiffre d'affaires.

Pour ces entreprises, la prise en charge sera la suivante :

✓ **Jusqu'au 31 mars 2021 : l'indemnité versée par l'employeur au salarié est maintenue à 70% du salaire brut horaire avec un plafond à 70 % de 4,5 Smic.** Ce montant est multiplié par le nombre d'heures chômées dans la limite de 35 heures par semaine, sauf si le contrat de travail prévoit un volume inférieur. De plus, l'indemnité versée par l'employeur ne peut être inférieure au Smic horaire net soit 8,11€ et ne peut excéder la **rémunération nette horaire habituelle** du salarié.

✓ **A compter du 1^{er} avril 2021 : l'indemnité versée par l'employeur au salarié passera à 60% du salaire brut horaire.**

Pour les entreprises accueillant du public et fermées administrativement

Il s'agit en principe ici des entreprises dont l'activité implique l'accueil du public et est interrompue en raison d'une fermeture administrative du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19. Pour ces structures :

✓ **Jusqu'au 30 juin 2021** : l'**indemnité versée par l'employeur** au salarié est maintenue à **70%** du salaire brut horaire avec un **plafond à 70 % de 4,5 Smic**. Ce montant est multiplié par le nombre d'heures chômées dans la limite de 35 heures par semaine, sauf si le contrat de travail prévoit un volume inférieur. De plus, l'indemnité versée par l'employeur ne peut être inférieure au Smic horaire net soit 8,11€ et ne peut excéder la **rémunération nette horaire habituelle** du salarié..

✓ **A compter du 1^{er} juillet 2021** : ces entreprises passeront dans le régime général et donc l'**indemnité versée par l'employeur** au salarié passerait à **60%** du salaire brut horaire.

Pour les entreprises touchées par des restrictions sanitaires territoriales

Il s'agit ici d'une nouvelle typologie d'entreprises bénéficiant du régime dérogatoire.

Cela concerne les établissements établis dans une circonscription territoriale au sein de laquelle ont été prises certaines mesures liées à l'état d'urgence sanitaire. Ces restrictions sanitaires consistent à :

✓ Réglementer ou interdire la circulation des personnes et des véhicules et réglementer l'accès aux moyens de transport et les conditions de leur usage ;

✓ Interdire aux personnes de sortir de leur domicile, sous réserve des déplacements strictement indispensables aux besoins familiaux ou de santé ;

✓ Ordonner la fermeture provisoire et réglementer l'ouverture, y compris les conditions d'accès et de présence, d'une ou plusieurs catégories d'établissements recevant du public ainsi que des lieux de réunion, en garantissant l'accès des personnes aux biens et services de première nécessité ;

En tant que de besoin, prendre par décret toute autre mesure
✓ réglementaire limitant la liberté d'entreprendre, dans la seule finalité de mettre fin à la catastrophe sanitaire.

Pour être éligible, l'établissement doit subir « une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 60 % ». « Cette baisse de chiffre d'affaires est appréciée, pour chaque mois de la période d'application des mesures mentionnées ci-dessus, par rapport au chiffre d'affaires constaté au cours du mois qui précède ».

Pour le calcul du CA, c'est soit le CA réalisé et observé pendant le mois concerné, soit, s'il n'est pas connu, la moyenne mensuelle, donc le CA annuel divisé par 12.

Par exemple, l'administration calcule donc: CA réalisé en novembre 2019 (ou moyenne mensuelle) - CA réalisé en novembre 2020 (ou moyenne mensuelle).

Pour ces entreprises, **jusqu'au 30 juin 2021, l'indemnité versée par l'employeur** au salarié est maintenue à **70%** du salaire brut horaire.

Pour les établissements situés dans la zone de chalandise des stations de skis

Ici, sont visées par le projet de décret, les entreprises **qui** :

Sont implantées « dans une commune support d'une station de ski ou dans une commune située en zone de montagne appartenant à
✓ un établissement public de coopération intercommunale lui-même support d'une station de ski et situées dans une unité urbaine de moins de 50 000 habitants » ;

✓ Mettent à disposition des biens et des services ;

Subissent « une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 50 %
✓ pendant la période de fermeture des téléphériques et des remontées mécaniques ».

Cette baisse de chiffres d'affaires est appréciée, pour chaque mois d'interruption d'activité des téléphériques et des remontées mécaniques soit par rapport au chiffre d'affaires constaté durant le mois qui précède l'interruption, soit par rapport au chiffre d'affaires

constaté au titre du même mois en 2019.

Pour ces entreprises, **jusqu'au 30 juin 2021, l'indemnité versée par l'employeur** au salarié est maintenue à **70%** du salaire brut horaire.

LE RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'INDEMNITÉ D'ACTIVITÉ PARTIELLE

Les allocations d'activité partielle **échappent aux cotisations de sécurité sociale** et aux cotisations et prélèvements alignés sur cette assiette. **Les salariés relevant du régime local d'assurance maladie** complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle restent redevables de la cotisation maladie au taux de 1,50 %.

? Et concernant la cotisation prévoyance?

Il convient d'inclure les indemnités pour activité partielle dans le calcul de la contribution à la prévoyance, et ce aux taux définis par les contrats de branche, avec la répartition habituelle employeur / salariés.

Ainsi, en cas d'activité partielle, il faut précompter les cotisations selon les modalités prévues par le régime sur l'assiette constituée :

- Des indemnités d'activité partielle versées par l'employeur lorsque l'activité partielle résulte d'une fermeture de l'établissement,
- Des indemnités d'activité partielle et du salaire résiduel lorsqu'elle résulte d'une réduction de l'horaire habituel de travail

Il conviendra donc de calculer dans un premier temps l'indemnisation (avec un minimum de 8.11 euros par heures) puis ensuite sur ce montant d'y appliquer la prévoyance. Pour un salarié au SMIC, ou proche de SMIC, le net pourrait donc être inférieur, par heures chômées, à 8.11.

L'indemnisation activité partielle est **exonérée de taxe sur les salaires**.

En principe, en tant que revenu de remplacement, **l'indemnité « activité partielle » est soumise à la CSG et à la CRDS** selon les

taux suivants :

- CSG déductible : 3,80%
- CSG non déductible : 2,40%
- CRDS : 0,50%

Comme pour le reste du salaire mensuel, ces contributions CSG/CRDS sont calculées sur l'indemnité « activité partielle » après déduction des frais professionnels c'est-à-dire sur la base de 98,25% du montant de l'indemnité.

Toutefois, le décompte de la CSG et la CRDS sur l'indemnité d'activité partielle ne doit pas avoir pour effet de réduire le montant cumulé de la rémunération nette versée au titre des heures travaillées et de l'indemnité nette « activité partielle » en deçà du montant du Smic brut (1539.42€ mensuels). Le SMIC brut pris en compte pour l'application de l'écrêtement ne doit faire l'objet d'aucune proratisation liée à la durée de travail ou à la présence du salarié sur le mois.

Si cela se présente, il y a lieu de réduire le montant des prélèvements CSG / CRDS jusqu'à garantir le Smic brut (écrêtement de la CSG et la CRDS) voire de ne pas du tout déduire de CSG/CRDS sur le montant de l'indemnité « activité partielle » (exonération totale).

L'exonération ou l'écrêtement s'appliquent lorsque :

La rémunération nette versée pour les heures travaillées dans le mois + l'indemnité nette d'activité partielle est inférieure ou égale à $10,25 \times 35h \times 52/12$

Les indemnités d'activité partielle versées aux apprentis sont soumises au même régime social que les autres indemnités. Ce régime social est également applicable si l'employeur ne demande pas l'allocation auprès de l'ASP remboursant l'indemnité d'activité partielle.

Les indemnités activité partielle sont **soumises à l'impôt sur le revenu.**

Exemples :

Salarié embauché à temps complet pour 35h hebdomadaires et rémunéré au taux horaire de 10,25 euros bruts de l'heure (1 SMIC brut). L'activité de son entreprise est totalement interrompue

durant trois semaines.

L'employeur verse une indemnisation égale à :

$8,11 \times 35h \times 3 \text{ semaines} = 851.55 \text{ euros nets.}$

Elle ne sera pas assujettie à prélèvement social ni à la CSG et CRDS car cela conduirait à verser au salarié une indemnité inférieure à 8.11€ ce qui doit être obligatoirement le plancher par heure chômée.

Un salarié à temps complet est en activité partielle au cours du mois . Pour les quelques heures travaillées dans le mois, il perçoit un salaire mensuel net de 880€. Le montant brut de l'indemnité activité partielle est de 686.05€ (soit 682,77€ après déduction de la prévoyance).

- *La CSG déductible est égale à : $(98,25\% \times 686.05) \times 3,80\% = 25.61\text{€}$*
- *La CSG non déductible est égale à : $(98,25\% \times 686.05) \times 2,40\% = 16.17\text{€}$*
- *La CRDS est égale à : $(98,25\% \times 686.05) \times 0,50\% = 3.37\text{€}$*

Le montant net de l'indemnité « activité partielle » est donc égal à : $686.05\text{€} - (25.61 + 16.17 + 3,37) - 3,28\text{€} \text{ prévoyance} = 637.62\text{€}$

La somme : Salaire net (880€) + Indemnité activité partielle nette (637.62€) = 1517.62€

Le résultat est inférieur au Smic mensuel brut garanti (1554.58€). Afin d'assurer au salarié un montant au moins égal au Smic brut (1554.582€), il va falloir réaliser un écrêtement de CSG et CRDS égal à : $1554.58\text{€} - 1517.62\text{€} = 36.96\text{€}$

L'indemnité activité partielle nette ne peut en effet être inférieure à 674.58€ (1554.58 - 880€). Ce qui signifie qu'après avoir déduit la prévoyance, au titre de la CSG et CRDS, il est possible de déduire de l'indemnité d'activité partielle seulement : $(686.05 - 3.28\text{€} \text{ prévoyance}) - 674.58 = 8.19\text{€}$.

En conséquence, la CRDS et la CSG vont devoir être écrêtées. La CRDS (0,50%) doit être écrêtée en 1^{ère}, puis la CSG (2,40%) non déductible puis enfin la CSG (3,80%) déductible.

On écrête de la manière suivante :

- La CRDS à hauteur de $(98,25\% \times 686.05) \times 0,50\% = 3.37\text{€}$ en totalité
- La CSG non déductible à hauteur de $(98,25\% \times 686.05) \times 2,40\% = 16.18\text{€}$. Or le montant restant dû après écrêtement est égal à : $8.19\text{€} - (3.37) = 4.82\text{€}$

L'assiette reconstituée pour la contribution CSG non déductible est la suivante : $4.82/2.40 \times 100 = 200.83\text{€}$

il n'y aura pas de CSG déductible à 6,80%.

Un salarié embauché à temps complet (35h par semaine) et rémunéré 17 euros bruts de l'heure. L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant deux semaines.

L'employeur devra verser au salarié une indemnité de :

$70\% \times 17\text{€} \times 35\text{h} \times 2 \text{ semaines} = 833 \text{ euros.}$


Cette indemnité de 833 sera assujettie à la CSG et à la CRDS (6,7 %).

Tout d'abord, l'employeur adresse sa demande d'indemnisation sur le site activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/

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

Depuis le 1^{er} juin 2020, le régime d'activité partielle modulé est appliqué de sorte **que les règles de remboursement dépendent si l'employeur appartient ou non à secteur bénéficiant du taux majoré. Ce système est prolongé jusqu'à des dates différentes selon le secteur.**

Pour une vue d'ensemble des taux d'indemnisation et de prise en charge par l'Etat, nous vous renvoyons au tableau récapitulatif rédigé par la DGEFP en pièce jointe.

 Ce tableau présente les taux pour l'activité partielle de longue durée en haut du tableau et en 2^{ème} partie de tableau les taux de l'activité partielle de droit commun. Les chiffres communiqués sont les chiffres officiels connus au 15 janvier 2021. Nous rappelons que selon un projet de décret et les dernières annonces du 1^{er} Ministre, la prise en charge notamment pour les secteurs protégés à 70% (et non 60%) serait prolongée jusqu'au 28 février 2021 et non pas 31 janvier 2021. Ces chiffres sont à confirmer par un nouveau décret.

Ici aussi, le décret n° 2020-1786 du 30/12/2020 est venu modifier les taux de prise en charge par l'Etat au cours des prochains mois. Cette prise en charge dépend également du secteur de l'entreprise / association et de son ouverture ou non au public. En effet, il va perdurer un régime de principe et des régimes dérogatoires.

DANS LE CADRE DU RÉGIME DE DROIT COMMUN (LE PRINCIPE)

Jusqu'au 31 janvier 2021, l'allocation versée par l'Etat aux entreprises restera à **60%** de la rémunération horaire brute du salarié toujours avec un plafond de 4,5 Smic et une allocation ✓ minimale de 8,11€ pour tenir compte de l'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2021. Les montants planchers étant systématiquement **exclus** pour les alternants en **contrat d'apprentissage** ou de professionnalisation.

A compter du 1^{er} février 2021, l'allocation versée par l'Etat aux entreprises passera de 60% à **36%** de la rémunération horaire brut du salarié avec un plafond de 4,5 Smic et une allocation ✓ minimale de 7,30€ au lieu de 8,11€.

DANS LE CADRE DES RÉGIMES DÉROGATOIRES

En plus des secteurs et entreprises bénéficiant déjà d'une prise en charge dérogatoire depuis juin 2020, deux nouveaux secteurs pourront également bénéficier d'une prise en charge améliorée.

Pour les secteurs dits protégés

Les entreprises des secteurs protégés figurant dans les annexes du [décret n° 2020-810 du 29 juin 2020](#) vont continuer à bénéficier d'une majoration. Nous rappelons que ces dispositions dérogatoires concernent les employeurs qui exercent leur activité principale :

✓ Soit dans des secteurs 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 (annexe I du décret 2020-810),

✓ Soit dans les secteurs dont l'activité dépend de celles des secteurs susmentionnés (annexe II du même décret) et qui subissent une très forte baisse de chiffre d'affaires.

Pour ces entreprises, la prise en charge sera la suivante :

Jusqu'au 31 janvier 2021 : l'allocation versée par l'Etat aux entreprises est de **70%** de la rémunération horaire brute du salarié toujours avec un plafond de 4,5 Smic et une allocation minimale de 8,11€ pour tenir compte de l'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2021.

Du 1^{er} février au 31 mars 2021 : l'allocation versée par l'Etat aux entreprises passera de 70% à **60%** de la rémunération horaire brute du salarié toujours avec un plafond de 4,5 Smic et une allocation minimale de 8,11€

A l'heure où nous écrivons cet article, un projet de décret est en cours de discussion pour que l'abaissement à 60% ne se fasse qu'à compter du 1er mars 2021 et non pas au 1er février 2021 (position également confirmée dans le communiqué de presse du 1er Ministre le 14 janvier). L'allocation versée par l'Etat resterait donc à **70%** encore pour le mois de février 2021 dans ces secteurs dits protégés.

A compter du 1^{er} avril 2021 : ces entreprises passeront dans le régime général et donc l'allocation versée par l'Etat aux entreprises passera à **36%** au lieu de 60% de la rémunération horaire brute du salarié toujours avec un plafond de 4,5 Smic et une allocation minimale de 7,30€ au lieu de 8,11€.

Pour les entreprises accueillant du public et fermées administrativement

Il s'agit en principe ici des entreprises dont l'activité implique l'accueil du public et est interrompue en raison d'une fermeture administrative du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19. Pour ces structures :

Jusqu'au 30 juin 2021 : l'allocation versée par l'Etat aux entreprises reste à **70%** de la rémunération horaire brute du salarié toujours avec un plafond de 4,5 Smic et une allocation minimale de 8,11€.

A compter du 1^{er} juillet 2021 : ces entreprises passeront dans le régime général et donc l'allocation versée par l'Etat aux

- ✓ entreprises passera à **36%** au lieu de 70% de la rémunération horaire brute du salarié toujours avec un plafond de 4,5 Smic et une allocation minimale de 7,30€ au lieu de 8,11€.

Pour les entreprises touchées par des restrictions sanitaires territoriales

Il s'agit ici d'une nouvelle typologie d'entreprises bénéficiant du régime dérogatoire.

Cela concerne les établissements établis dans une circonscription territoriale au sein de laquelle ont été prises certaines mesures liées à l'état d'urgence sanitaire. Ces restrictions sanitaires consistent à :

- ✓ Réglementer ou interdire la circulation des personnes et des véhicules et réglementer l'accès aux moyens de transport et les conditions de leur usage ;

- ✓ Interdire aux personnes de sortir de leur domicile, sous réserve des déplacements strictement indispensables aux besoins familiaux ou de santé ;

- ✓ Ordonner la fermeture provisoire et réglementer l'ouverture, y compris les conditions d'accès et de présence, d'une ou plusieurs catégories d'établissements recevant du public ainsi que des lieux de réunion, en garantissant l'accès des personnes aux biens et services de première nécessité ;

- ✓ En tant que de besoin, prendre par décret toute autre mesure réglementaire limitant la liberté d'entreprendre, dans la seule finalité de mettre fin à la catastrophe sanitaire.

Pour être éligible, l'établissement doit subir « une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 60 % ». « Cette baisse de chiffre d'affaires est appréciée, pour chaque mois de la période d'application des mesures mentionnées ci-dessus, par rapport au chiffre d'affaires constaté au cours du mois qui précède ».

Pour ces entreprises, **jusqu'au 30 juin 2021**, l'indemnité versée par l'employeur au salarié est maintenue à **70%** du salaire brut horaire toujours avec un plafond de 4,5 Smic et une allocation minimale de 8,11€.

Pour les établissements situés dans la zone de chalandise des stations de skis

Ici, sont visées par le projet de décret, les entreprises **qui** :

- ✓ Sont implantées « dans une commune support d'une station de ski ou dans une commune située en zone de montagne appartenant à un établissement public de coopération intercommunale lui-même support d'une station de ski et situées dans une unité urbaine de moins de 50 000 habitants » ;
- ✓ Mettent à disposition des biens et des services ;
- ✓ Subissent « une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 50 % pendant la période de fermeture des téléphériques et des remontées mécaniques ».

Cette baisse de chiffres d'affaires est appréciée, pour chaque mois d'interruption d'activité des téléphériques et des remontées mécaniques soit par rapport au chiffre d'affaires constaté durant le mois qui précède l'interruption, soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2019.

Pour ces entreprises, **jusqu'au 30 juin 2021, l'indemnité versée par l'employeur** au salarié est maintenue à **70%** du salaire brut horaire toujours avec un plafond de 4,5 Smic et une allocation minimale de 8,11€.

Jusqu'au 28 février 2021, l'autorisation de recours à l'activité partielle est accordée pour une durée maximale de 12 mois (contre 6 mois auparavant). **A compter du 1er mars 2021, cette durée sera réduite à 3 mois et renouvelable dans la limite de 6 mois, sur une période de référence de 12 mois consécutifs.**

L'allocation d'activité partielle est **attribuée dans la limite d'un contingent annuel d'heures indemnifiables fixé**, en tenant compte de la situation économique, **par arrêté du ministre du Travail.**

Au sein de ce contingent, l'arrêté fixe le nombre d'heures pouvant être indemnisées en cas de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise.

Dans le cadre du Covid-19, un arrêté du 31 mars 2020 prévoit un contingent annuel fixé à 1607h par salarié au lieu de 1000h.

Les heures non travaillées au titre de l'activité partielle font l'objet du versement de l'allocation **dans la limite de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée.**

Quand l'employeur verse-t-il les indemnités aux salariés ?

Les indemnités sont versées aux salariés à la date normale de paie.

Quelles informations doivent être communiquées aux salariés ?

Lorsque l'employeur recourt à l'activité partielle, il doit :

- ✓ Informer individuellement les salariés des mesures d'activité partielle les concernant ;

- ✓ Afficher les nouveaux horaires de travail dans l'entreprise ;
- ✓ Communiquer à l'inspecteur du travail les modifications d'horaires envisagées au titre de l'activité partielle.

A l'occasion du paiement de l'allocation d'activité partielle, un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée est remis au salarié par l'employeur.

Quelles conséquences pour les salariés travaillant avec un temps de travail spécifique ?

En principe : le nombre d'heures pouvant justifier l'attribution de l'allocation d'activité partielle correspond à la différence entre la durée légale du travail sur la période considérée ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat, et le nombre d'heures travaillées sur ladite période.

Cas particuliers :

Modulation : la demande d'indemnisation doit être effectuée dès que l'employeur constate que le planning indicatif de l'accord de modulation ne pourra être respecté. Le nombre d'heures indemnisables

- ✓ correspond aux heures perdues par rapport au planning indicatif de la modulation dans la limite de la durée légale du travail ou de la durée conventionnelle hebdomadaire en moyenne sur l'année (33h en modulation de type A pour la branche de l'Animation).

Les heures perdues comprises entre la durée légale, ou conventionnelle si inférieure, et le plafond de la modulation fixé par l'accord ou la convention ne peuvent être indemnisées au titre de l'activité partielle.

Selon une circulaire du 12 juillet 2013 (DGEFP n°2013-12), en matière de modulation, pour calculer le nombre d'heure à indemniser, l'employeur peut choisir **deux options** et **sélectionner** celle qui est **la plus avantageuse** pour les salariés :

- Un calcul à la semaine

L'employeur fait la différence entre les heures qui ont été travaillées et celles qui étaient prévues au planning dans la limite de 35 heures

hebdomadaire.

- Un calcul sur la base de la moyenne hebdomadaire

L'employeur fait, pour chaque semaine, la différence entre la durée moyenne hebdomadaire travaillée sur les semaines chômées et les heures qui ont été travaillées.

Pour cette 2^{ème} méthode, il convient de se rattacher aux principes posés par l'article R. 5122-19 définissant les modalités de calcul des heures indemnisables. Il faut apporter une attention particulière à la **période de mise en œuvre de l'activité partielle**. Cette période correspond à la durée qui figure sur la demande d'indemnisation. Ainsi, si l'employeur fait une demande mensuelle, la période sur laquelle va être appréciée le nombre d'heures à indemniser correspond au mois travaillé. S'il fait une demande sur 2 mois, nous estimons que la période sur laquelle peut être appréciée le nombre d'heures à indemniser et sur laquelle peut être effectuer la moyenne selon cette 2^{ème} méthode, correspond aux 2 mois.

✓ **Aménagement avec JRTT** : les heures susceptibles d'être indemnisées au titre de l'activité partielle sont les heures en deçà de 35 heures. L'allocation ne peut être attribuée qu'après que l'employeur a eu recours aux jours RTT qu'il peut fixer unilatéralement.

Les heures d'activité partielle réduisent de fait, à due proportion, le nombre d'heures de repos sur une période de 4 semaines ou sur l'année.

Exemple : un salarié dont la réduction du temps de travail est organisée sur la base de 35 heures hebdomadaires par l'octroi de journées de repos supplémentaires par période de quatre semaines réalise habituellement les durées du travail suivantes : les semaines 1 et 3 à 39 heures, les semaines 2 et 4 à 31 heures (7 heures 30 minutes). Au cours du mois de mars 2020, le salarié effectue réellement 20 heures les semaines 1 et 2.

L'employeur pourra prétendre au remboursement de :

- 15 heures de chômage partiel la semaine 1 (soit 35 heures – 20 heures),
- 15 heures de chômage partiel la semaine 2 (soit 35 heures – 20 heures).

En effet, la semaine 2, le salarié devait normalement effectuer 35 heures de travail et non pas 31 heures puisque les 4 heures de repos théoriquement acquises la semaine 1 par la réalisation de 4 heures de

travail au-delà de 35 heures n'ont pas été réalisées. Le droit à 4 heures de repos la semaine 2 n'est donc pas ouvert et le chômage partiel au cours de la semaine 2 est donc logiquement décompté en deçà de 35 heures et non de 31 heures.

Salarié au forfait annuel en jours : L'ordonnance du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle dispose que « pour l'employeur de salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées ».

Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle prévoit les modalités de cette conversion.

En cas d'activité partielle totale sur un mois considéré, l'entreprise déclare, en activité partielle totale, la durée légale correspondant à la période considérée. En cas de réduction d'activité, il est tenu compte des jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés non travaillés par le salarié sur la période considérée. Un salarié bénéficiant d'une convention de forfait en jours peut cumuler au sein d'une même journée des périodes de travail et d'activité partielle. Les jours ou demi-journées de travail devront être clairement identifiés, en particulier si les périodes travaillées le sont sous forme de télétravail.

- 1 jour correspond à 7 heures ;
- 1 demi-journée correspond à 3 heures 30.

Exemple : Un salarié est placé en activité partielle à compter du 17 mars 2020. Il travaille 3 jours par semaine (du lundi au mercredi) au lieu de 5. Le nombre d'heures à indemniser pour le mois de mars sera donc de : 4 jours (à partir du 17 mars) x 7h = 28 heures chômées du 17 au 31 mars 2020.

Ensuite, il faut déterminer le montant du taux horaire « fictif » pour le salarié au forfait en jours.

Le Q/R du ministère du travail indique les éléments suivants :

La rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle.

Le taux horaire est déterminé en rapportant la valeur d'une journée entière de travail par 7.

En l'absence de disposition conventionnelle permettant la valorisation d'une journée de travail, la valeur d'une journée entière de travail correspond au montant du salaire mensuel auquel le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet divisé par 22 (nombre de jours ouvrés mensuels moyen) pour un forfait de 218 jours annuels. En cas de forfait prévoyant un nombre de jours inférieur à 218, le dénominateur correspond au nombre moyen mensuel de jours convenu par le contrat de travail. A défaut d'indication, il convient de corriger le nombre moyen mensuel de jours ouvrés (à savoir 22) du rapport entre le nombre de jours prévu par le forfait divisé par 218. Le résultat est arrondi au nombre entier le plus proche.

Exemple : un salarié perçoit 2 800 Euros par mois (hors primes et éléments variables) pour un forfait de 214 jours annuels. L'accord collectif instituant le forfait annuel en jours ne prévoit pas la valorisation d'une journée.

Coefficient de réduction = $214 / 218 = 0,98$

Nombre de jours ouvrés mensuels moyen = $22 \times 0,98 = 22$

Valeur d'une journée = $2800 / 22 = 127,27\text{€}$

Taux horaire = $127,27 / 7 = 18,18\text{€}$

Le montant de l'indemnité d'activité partielle (versée au salarié) sera égale à 70 % ou 60% du taux horaire brut de référence au titre de l'activité partielle x nombre d'heures éligibles à l'activité partielle. L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est plafonnée à 60% (ou 70% selon le secteur) de 4,5 SMIC horaire brut, c'est-à-dire 27,41€ (ou 31,98€) par heure chômée.

Si nous reprenons l'exemple précédent, l'indemnisation sera égale à :

$28h \text{ chômées} \times 18,18\text{€} \times 70\% = 356,33\text{€}$

- **Salarié cadre dirigeant** : Afin de déterminer le nombre d'heures chômées pour lesquelles les cadres dirigeants sont indemnisés au titre du chômage partiel, il convient de retenir, dans la limite de la durée légale de travail (soit 35 heures par semaine) :
 - 3h30 pour une demi-journée non travaillée ;
 - 7h pour une journée non travaillée ;
 - et 35h pour une semaine non travaillée.

La rémunération mensuelle de référence servant de base au calcul de l'indemnité d'activité partielle est la moyenne des rémunérations brutes perçues par le cadre dirigeant au cours des 12 mois précédant le placement en chômage partiel de l'entreprise ou de l'établissement (ou de tous les mois travaillés si le cadre dirigeant est dans l'entreprise depuis moins de 12 mois).

Il est ensuite retenu, pour 7 heures non travaillées, $1/30^e$ de la rémunération mensuelle de référence du cadre dirigeant. Un résultat qu'il faut encore diviser par 7 (7 heures) pour obtenir le montant horaire de référence permettant de calculer l'indemnité d'activité partielle. Le montant de l'indemnité d'activité partielle versée au cadre dirigeant est alors égal à 70 % ou 60% de ce montant horaire.

Exemple : Un cadre dirigeant est placé en activité partielle « totale » à compter du 17 mars 2020. Il travaille habituellement du lundi au samedi inclus. Le nombre d'heures à indemniser pour le mois de mars sera donc de : 13 jours non travaillés (à partir du 17 mars) x 7h = 91 heures chômées du 17 au 31 mars 2020.

Il perçoit 4 500 Euros par mois (hors primes et éléments variables).

Valeur d'une journée = $4500 / 30 = 150€$

Taux horaire = $150 / 7 = 21.43€$

Le montant de l'indemnité d'activité partielle (versée au salarié) sera égale à 70 % ou 60% du taux horaire brut de référence au titre de l'activité partielle x nombre d'heures éligibles à l'activité partielle. L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est plafonnée à 60% (ou 70% selon le secteur) de 4,5 SMIC horaire brut, c'est-à-dire 27,41€ (ou 31,98€) par heure chômée.

Si nous reprenons l'exemple précédent, l'indemnisation sera égale à :

$91h \text{ chômées} \times 21.43€ \times \text{ou } 70\% = 1365.09€$

L'employeur a-t-il la possibilité d'indemniser au-delà des 70% ou 60% légaux pour maintenir le salaire net ou brut habituel du salarié ?

Il est tout à fait possible pour un employeur de décider d'indemniser

l'activité partielle au-delà des 70% ou 60% prévus par la loi.

A la suite de l'ordonnance du 27 mars 2020, dès lors qu'elle est mise en place **par accord d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur**, ces indemnités complémentaires suivent le même régime que l'indemnité légale d'activité partielle mais dans une certaine limite depuis le 1^{er} mai 2020.

- Lorsque la somme des indemnités horaires légales et des indemnités horaires complémentaires est inférieure ou égale à 3,15 fois la valeur du SMIC horaire soit 31,97 euros, les indemnités complémentaires sont intégralement soumises au même régime social que les indemnités légales c'est-à-dire exonérées ;
- Lorsque la somme des indemnités horaires légales et des indemnités horaires complémentaires est supérieure à 31,97 euros, la part de l'indemnité complémentaire supérieure à ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

Ainsi, dans le cas où l'indemnité légale est supérieure à 31,97 euros, les indemnités complémentaires seront intégralement soumises à cotisations et contributions sociales sur les revenus d'activité.

Dans le cas où l'indemnité légale est inférieure à cette limite seule la part des indemnités complémentaires qui conduit à franchir cette limite sont assujetties aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

Ces nouvelles dispositions relatives à l'assujettissement aux cotisations et contributions sociales des indemnités complémentaires sont applicables aux heures d'activité partielle réalisées à compter du 1^{er} mai 2020. Les indemnités complémentaires versées par l'employeur entre le 1^{er} mars et le 30 avril restent totalement exonérées de charges sociales (sauf CSG et CRDS).

A noter : Nous conseillons à l'employeur qui souhaite verser ce complément, de maintenir le salaire net plutôt que le salaire brut. En effet, du fait de l'exonération de charges sur l'indemnité activité partielle, maintenir le salaire brut reviendrait à verser un salaire net supérieur au salaire habituel.

Les sommes qui seraient versées au titre d'indemnisation d'heures chômées non indemnifiables au titre de l'activité partielle car excédant la durée légale du travail sont

assujetties, au même titre que les rémunérations, aux cotisations et contributions sociales. *Par exemple, un salarié est embauché pour 39h par semaine. Le complément d'indemnisation versée par l'employeur dans la limite de 35h par semaine sera exonéré de charges. En revanche, si l'employeur indemnise les heures au-delà de 35h (4h ici), cette indemnisation sera entièrement soumise à charges sociales.*

Quel est l'impact de l'activité partielle sur le régime de prévoyance et sur la complémentaire santé ?

Les régimes de santé et de prévoyance sont maintenus au bénéfice des salariés en situation d'activité partielle, malgré la suspension du contrat de travail.

En cas d'activité partielle « totale » (le contrat est complètement suspendu), le salarié peut donc continuer à bénéficier de la complémentaire santé d'entreprise en cas de besoin ainsi que du régime de prévoyance.

FICHIERS SOURCES

[Tableau récapitulatif des indemnités d'activité partielle. MAJ 11.01.2021](#)