

# Activité partielle (chômage partiel)

FAQ CSOEC - Mise à jour : 23 novembre 2020



Date	Questions	Réponses
<b>Cas de recours</b>		
12/11/20	Qu'est-ce que l'activité partielle (chômage partiel) ?	L'activité partielle s'adresse aux salariés qui subissent une <b>baisse de rémunération imputable à une réduction d'horaire en-deçà de la durée légale du travail ou à une fermeture temporaire d'activité</b> . L'activité partielle concerne aussi les salariés qui, au début de l'épidémie, étaient en arrêt maladie "dérogatoire" : - <b>les personnes dites vulnérables</b> qui ne peuvent pas télétravailler: la liste des personnes vulnérables a été réduite à compter du 1er septembre 2020, mais le décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 réduisant cette liste a été annulé par le Conseil d'État (CE 15 octobre 2020, n° 444425). De ce fait, l'ancienne liste est redevenue applicable (Décret n° 2020-521 du 5 mai 2020) jusqu'au 12 novembre (date d'effet du décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020) - <b>les personnes devant garder</b> leur enfant du fait de la fermeture de l'école ou de la classe ou parce qu'il est considéré comme cas contact, s'ils ne peuvent pas télétravailler. Pour ces derniers le dispositif a été interrompu le 5 juillet 2020 et a été réactivé le 1er septembre 2020. Le dispositif est ouvert pour les salariés parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant en situation de handicap. Pour ces personnes (vulnérables + garde d'enfant), l'activité partielle ne peut être mobilisée que si le salarié ne peut pas télétravailler et sous réserve de la production de justificatif attestant de sa situation.
12/11/20	Qu'elles sont les personnes vulnérables pouvant avoir recours à l'activité partielle depuis le 12 novembre 2020 ?	Depuis le 12 novembre 2020, les salariés vulnérables placés en position d'activité partielle sont ceux répondant à 2 critères cumulatifs : le premier lié à la santé du salarié (âge, antécédents, etc.) et le second lié aux conditions de travail (impossibilité de recourir totalement au télétravail et de bénéficier des mesures de protection renforcées) (décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020)
12/11/20	Les salariés cohabitant avec des personnes vulnérables continuent-ils à bénéficier du dispositif d'activité partielle ?	Non, plus depuis le 1er août 2020 (décret n° 2020-1098 du 29 août 2020)
12/11/20	Qui doit être à l'initiative du placement en activité partielle pour personne vulnérable ?	Il est effectué à la demande du salarié et sur présentation à l'employeur d'un certificat établi par un médecin. (Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020)
12/11/20	Que se passe-t-il si le salarié, personne vulnérable, est en désaccord avec l'employeur sur son placement en activité partielle ?	Le salarié peut saisir le médecin du travail qui se prononce en recourant, le cas échéant, à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail. Le salarié est placé en position d'activité partielle dans l'attente de l'avis du médecin du travail. (Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020).
05/11/20	Dans quels cas l'employeur peut-il bénéficier du dispositif exceptionnel d'activité partielle Covid-19 ?	L'employeur peut solliciter le dispositif d'activité partielle pour les salariés qui sont dans l'impossibilité de travailler, s'il est dans l'un des cas suivants : - il est concerné par les arrêtés prévoyant une fermeture de l'entreprise - il est confronté à une baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement - certains des salariés sont personnes vulnérables ou doivent garder leur enfant, à condition de produire un justificatif, et ils ne peuvent pas télétravailler.
05/11/20	Quels sont les justificatifs que doivent fournir les salariés placés en activité partielle pour garde d'enfant ?	Le salarié pour qui le télétravail n'est pas possible et qui doit garder son enfant doit fournir : - d'une part, une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un arrêt de travail au titre de la garde de son enfant - d'autre part, un justificatif attestant de la fermeture d'établissement d'accueil, de la classe... (message général reçu de l'établissement ou, le cas échéant, de la municipalité informant de la non ouverture ou du fait que l'enfant ne sera pas accueilli compte tenu des mesures sanitaires décidées ou une attestation fournie par l'établissement). Ou encore un document de l'assurance maladie attestant que l'enfant est identifié comme cas contact à risque et doit donc respecter une mesure d'isolement. Sont concernés les parents d'enfants de moins de 16 ans ou de ceux en situation de handicap. Ces documents devront être conservés par l'employeur et pourront être demandés par l'administration en cas de contrôle.
26/10/20	Quels sont les justificatifs que doivent fournir les salariés qualifiés de personnes vulnérables placés en activité partielle ?	Ces salariés, pour qui le télétravail n'est pas possible, doivent fournir à leur employeur un certificat médical attestant de leur situation de personne vulnérable.
05/11/20	L'activité partielle peut-elle ne concerner qu'un salarié ?	L'activité partielle est une mesure collective. Sauf cas prévus dans la question ci-dessous concernant l'individualisation de l'activité partielle (cf question infra). S'il s'agit d'une fermeture, elle doit concerner tout l'établissement ou une partie de celui-ci : unité de production, atelier, service, équipe chargée de la réalisation d'un projet, notamment en matière de prestations intellectuelles (Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013). En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement afin de pouvoir autoriser la mise en place d'un système de « roulement » par unité de production, atelier, services, ...
20/10/20	A quelles conditions peut-on individualiser l'activité partielle ?	En principe, l'activité partielle est un dispositif collectif. Une ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 (art. 8) aménage les conditions de recours au dispositif d'activité partielle en permettant, sur le fondement d'un accord collectif, ou à défaut d'accord, après avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise, le placement en activité partielle de salariés de façon individualisée ou selon une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées au sein d'un même établissement, service ou atelier. Lorsque l'employeur procède à l'individualisation de l'activité partielle, il transmet à l'autorité administrative, l'accord ou l'avis favorable du CSE. L'individualisation ne peut pas se mettre en place via une décision unilatérale de l'employeur. Pour en savoir plus, voir note technique sur l'individualisation de l'activité partielle sur le site Coronavirus SOS entreprises.
20/10/20	Peut-on solliciter l'activité partielle, si les salariés sont en télétravail, et qu'ils connaissent des problèmes de connexion les empêchant de travailler ?	En principe, c'est à l'employeur de tout mettre en œuvre pour les résoudre. Si le problème ne peut pas être résolu et que le télétravail n'est pas possible, les salariés viennent travailler dans les locaux. Si le problème ne peut pas être résolu mais que le télétravail est quand même possible mais au ralenti, il n'y a pas de perte d'heures, donc pas d'activité partielle possible.

Date	Questions	Réponses
20/10/20	Les associations sont-elles éligibles à l'activité partielle ?	Oui. Les associations sont éligibles à l'activité partielle si elles en remplissent les conditions (impossibilité de continuer l'activité, baisse d'activité justifiée). Comme les entreprises, elles doivent respecter les motifs de recours prévus par la réglementation. Le ministère précise que les ressources spécifiques dont peuvent bénéficier les associations (subventions) conduisent à rappeler le principe selon lequel le recours à l'activité partielle ne saurait conduire à ce que les charges de personnel des associations soient financées deux fois, une première fois par des subventions et une seconde fois par l'activité partielle. Par conséquent, les demandes déposées par les associations bénéficiant de subventions doivent donc respecter cette obligation et des contrôles seront réalisés a posteriori par les services de l'État. <a href="https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/association_et_activite_partielle.pdf">https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/association_et_activite_partielle.pdf</a>
20/10/20	Certains salariés sont inquiets et préfèrent ne pas travailler ni se déplacer. Ce motif sera-t-il suffisant pour permettre l'application de l'activité partielle ?	Non. Le principe est la continuité de l'activité. L'activité partielle ne peut être justifiée que par une baisse d'activité, la fermeture de l'établissement, etc. À défaut, la Direccte pourrait refuser l'indemnisation au titre de l'activité partielle.
<b>PERSONNES ELIGIBLES</b>		
28/03/20	Tous les salariés ouvrent-ils droit à l'activité partielle ?	Tous les salariés de l'entreprise sont concernés par l'activité partielle (voir cas particuliers dans les questions ci-après). Sont concernés les salariés en CDI ou en CDD, les alternants (apprentis...). Pour les alternants, voir précisions dans questions ci-après.
05/11/20	Les cadres dirigeants, non soumis à la durée du travail, ouvrent-ils droit à l'activité partielle ?	L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit que les cadres dirigeants visés à l'art. L. 3111-2 C. tr. sont éligibles à l'activité partielle à condition qu'il s'agisse d'une fermeture de l'entreprise. Ils n'y sont donc pas éligibles s'il s'agit d'une réduction d'horaire. Concernant le calcul de leur indemnisation, cela a été fixé par le Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020: voir note technique Activité partielle et Salariés sans référence horaire. NB : Les cadres dirigeants visés par l'ordonnance sont des salariés titulaires d'un contrat de travail qui ne sont pas soumis à certaines règles relatives à la durée du travail auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement. Les mandataires sociaux assimilés salariés pour les cotisations de sécurité sociale ne sont pas visés par cette définition faute d'avoir un contrat de travail (cf question infra).
05/11/20	Les salariés en convention de forfait annuel, en heures ou en jours, ouvrent-ils droit à l'activité partielle ?	L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit que les salariés au forfait jours et heures sur l'année peuvent bénéficier de l'activité partielle, en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas de fermeture totale de l'établissement (précédemment, ce n'était possible qu'en cas de fermeture totale). Les modalités de calcul de leur indemnisation sont prévues par le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 : voir note technique Activité partielle et Salariés sans référence horaire.
20/10/20	L'employeur peut-il recourir simultanément à l'activité partielle, au télétravail, et en même temps avoir des salariés en arrêt maladie ?	Il faut veiller à l'articulation de ces différents dispositifs. Le télétravail, s'il est possible, est à privilégier (évidemment, si le salarié est placé en activité partielle, il ne peut pas faire du télétravail en même temps, il s'agirait d'une fraude à l'activité partielle - voir Sanctions/fraude). En cas de réduction d'horaire, le salarié peut être en activité partielle un jour et un autre jour en télétravail. L'employeur doit définir clairement les plages travaillées et celles non travaillées; il est préférable de distinguer des journées ou demi-journées travaillées en télétravail de celles couvertes par l'activité partielle, au sein d'une même semaine.
05/11/20	Un mandataire social assimilé salarié (gérant minoritaire SARL, dirigeant SA ou SAS) sans contrat de travail est-il éligible à l'activité partielle (chômage partiel) ?	Compte tenu d'une circulaire DGEFP de 2013, pour bénéficier de l'activité partielle, un établissement doit être soumis au Code du travail et entretenir avec les salariés pour lesquels il sollicite le bénéfice de l'activité partielle des relations contractuelles soumises aux dispositions du Code du travail (Doc. technique DGEFP août 2013, fiche n° 2.2.) Les mandataires sociaux ne relèvent pas du code du travail. Ils sont assimilés salariés au sens de la sécurité sociale. Mais s'ils cumulent le mandat social avec un "vrai" contrat de travail, ils sont éligibles à l'activité partielle pour la partie contrat de travail (s'ils cotisent à l'assurance chômage). Le Conseil supérieur a demandé à plusieurs reprises au ministère du Travail d'assouplir sa position afin de permettre aux mandataires sociaux assimilés salariés d'en bénéficier, en vain.
05/11/20	Un travailleur indépendant est-il éligible à l'activité partielle ?	Non, il faut avoir un contrat de travail pour être éligible à l'activité partielle (voir question ci-dessus).
05/11/20	Les alternants (apprentis...) peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ?	Oui, l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 (art. 4), modifiée par l'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020, indique que les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation reçoivent une indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, d'un montant égal au pourcentage du SMIC qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail ou de la convention collective (voir précisions dans les FAQ sur l'indemnisation). <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qc-coronavirus-apprentissage-15032020.pdf">https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qc-coronavirus-apprentissage-15032020.pdf</a>
04/05/20	Les salariés intérimaires peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ?	Le bénéfice de l'activité partielle pour les salariés d'une entreprise de travail temporaire est possible dès lors que l'établissement dans lequel ces salariés intérimaires ont été détachés a lui-même placé ses propres salariés en activité partielle. Cependant, si le salarié intérimaire est détaché dans un établissement qui recourt à l'activité partielle au moment de son arrivée, il ne pourra pas être placé lui-même en activité partielle pendant la totalité de la période d'autorisation (Doc. technique DGEFP août 2013, fiche n° 7.1). L'intérimaire est éligible à l'allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme perçue (Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, art. 8 ter). <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf">https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf</a>
16/04/20	Un salarié en situation de portage salarial peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	L'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 prévoit que les salariés portés titulaires d'un CDI peuvent être placés en activité partielle au cours des périodes sans prestation à une entreprise cliente.

Date	Questions	Réponses
28/03/20	Un salarié en temps partiel thérapeutique peut-il bénéficier de l'activité partielle? Si oui, quelles sont les heures indemnisées?	Oui, il est éligible. Selon les renseignements obtenus par le Conseil supérieur auprès du ministère du Travail, l'indemnisation porte sur les heures chômées qui sont effectivement et habituellement travaillées.
04/05/20	Un intermittent du spectacle peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	Oui. Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 indique que pour les artistes du spectacle, mannequins (y compris pour les royalties), les travailleurs privés d'emploi relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle l'indemnisation se calcule ainsi : - travailleur rémunéré par cachet : 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. - travailleur non rémunéré par cachet : Le nombre d'heures non travaillées retenu pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est pris en compte dans la limite de 7 heures par jour (Art. 1, 6°).  <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf">https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf</a>
24/04/20	Les VRP peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ?	L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 indique que "pour l'employeur de salariés qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation sont déterminées par décret". Le décret du 16 avril fixe les modalités pratiques pour l'indemnisation. Il n'y a pas de distinction entre les VRP multiscartes ou monocartes. Voir note technique Activité partielle: salariés sans référence horaire.
24/04/20	Un pigiste peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	Oui. Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 indique les conditions dans lesquelles ils en bénéficient, ainsi que les modalités pratiques. Voir note technique Activité partielle : salariés sans référence horaire.
24/04/20	Un travailleur à domicile peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	Oui. Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 indique les conditions dans lesquelles ils en bénéficient, ainsi que les modalités pratiques. Voir note technique Activité partielle: salariés sans référence horaire.
24/03/20	L'activité partielle est-elle applicable aux gardiens d'immeubles ?	Ils ne sont pas expressément exclus par un texte mais s'ils ne sont pas assujettis à la durée du travail, l'employeur ne pourra pas déterminer en pratique le nombre d'heures indemnisables.
24/03/20	Les vendeurs à domicile sont-ils éligibles à l'activité partielle ?	Seuls les vendeurs à domicile titulaires d'un contrat de travail sont éligibles. Sont donc exclus les vendeurs à domiciles inscrits au RCS ou au RSAC cotisant à la sécurité sociale des indépendants ou ceux qui n'y sont pas inscrits et qui sont assimilés salariés pour les cotisations de sécurité sociale (sans être titulaire d'un contrat de travail).
28/03/20	Un stagiaire rémunéré peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	Non, le stagiaire n'est pas un salarié. La DGT, interrogée par le Conseil supérieur, a précisé que si l'entreprise est fermée, le stage est interrompu et la gratification est suspendue. A défaut de la possibilité d'un courrier, l'échange de courriels ou autre moyen de communication doit être encouragé pour acter cet état de fait. En cas d'interruption de la gratification, certains établissements peuvent mettre en place des aides individualisées, conformément à l'article L. 821-1, alinéa 2, du Code de l'éducation.
05/11/20	Un salarié employé à domicile par un particulier ou un assistant maternel peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	Non, un décret n° 2020-1059 du 14 août 2020 met fin aux dispositions spécifiques permettant l'application de l'activité partielle aux particuliers employeurs et aux assistants maternels depuis le 31 août 2020. Ces dispositions spécifiques étaient issues de l'ordonnance n°2020-346 (art. 7). Toutefois, il existe des exceptions, voir question infra
23/11/20	Quelles sont les exceptions relatives au particulier employeur ?	Le Gouvernement a décidé de réactiver, à compter du 10 décembre 2020, un dispositif d'activité partielle ciblé <b>pour certains salariés de particuliers employeurs du secteur du service à la personne afin de tenir compte de certaines situations spécifiques.</b>  Le dispositif d'activité partielle, qui sera géré par les centres CESU et PAJEMPLOI, est ouvert aux salariés de particuliers employeurs : - pour des activités non autorisées durant le confinement (notamment cours à domicile hors soutien scolaire, comme par exemple un cours de musique) ; - exerçant une activité indépendante arrêtée du fait des mesures sanitaires (gérants de commerces ne pouvant accueillir de public en particulier) ; - identifiés comme salariés « vulnérables » susceptibles de développer des formes graves de Covid-19  Ce dispositif est applicable à la même date pour les salariés embauchés par l'intermédiaire d'une association mandataire.
<b>ENTREPRISES ETRANGERES SANS ETABLISSEMENT EN FRANCE</b>		
28/03/20	Les salariés travaillant en France, pour une entreprise étrangère sans établissement en France, sont-ils éligibles à l'activité partielle ?	L'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 (art. 9) ouvre le bénéfice du dispositif de l'activité partielle aux entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France et qui emploient au moins un salarié effectuant son activité sur le territoire national. Le bénéfice de ce dispositif est réservé aux seules entreprises relevant du régime français de sécurité sociale et de l'assurance-chômage et qui cotisent au centre national des firmes étrangères de Strasbourg (CNFE).

Date	Questions	Réponses
05/11/20	Quelle procédure suivre pour les entreprises étrangères sans établissement en France ?	<p>Le portail de l'ASP, dans son script d'assistance de l'ASP, mis à jour en octobre 2020, indique : « Ces entreprises étrangères n'ont pas d'établissement en France mais doivent être détentrices d'un SIRET en France qui leur est délivré par le CNFE. Pour ces entreprises et en raison de l'absence d'établissement en France, les demandes d'activité partielle doivent être déposées auprès de l'UD DIRECCTE du Bas – Rhin.</p> <p>Vous devez tout d'abord créer un compte en suivant la procédure classique. En cas de difficulté vous pouvez utilement vous reporter à la fiche d'aide « Je crée mon compte », disponible dans la rubrique d'aide présente sur la page d'accueil du portail activité partielle : <a href="https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/APARTS/">https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/APARTS/</a></p> <p>Dans le formulaire de demande de « Création de compte d'accès à l'extranet Activité Partielle », vous devez suivre la procédure de la fiche « Je crée mon compte », sauf pour le champ « Libelle de voie, code postal, ville » où vous devez impérativement renseigner l'adresse de l'Unité départementale de Strasbourg à savoir : 6 Rue Gustave Adolphe Hirn, 67000 Strasbourg.</p> <p>Dans le champ « Complément d'adresse », vous devez indiquer l'adresse de l'entreprise à l'étranger (si le nombre de caractères est suffisant, dans le cas inverse, indiquer le pays de l'entreprise étrangère), et ajouter dans l'espace documentaire un Kbis, ou tout autre document officiel de l'entreprise, faisant apparaître son adresse postale.</p> <p>Une fois l'espace personnel créé, vous devrez compléter les informations de votre établissement, avant d'accéder à la fonctionnalité de déclaration de votre demande d'autorisation préalable.</p> <p>Vous devrez suivre la procédure classique jusqu'à l'ajout des coordonnées bancaires et l'écran suivant. La saisie de coordonnées bancaires est un élément obligatoire pour la validation de la demande d'indemnisation de l'entreprise, et j'attire votre attention sur le fait que la saisie d'un compte bancaire français est très fortement recommandée.</p> <p>Si malgré tout votre entreprise ne peut pas disposer d'un RIB français, je vous invite à prendre l'attache de l'UD DIRECCTE du Bas Rhin. En tout état de cause, il y aura un décalage important au niveau du délai de versement de l'indemnité d'activité partielle. »</p>
<b>PROCEDURE DE DEMANDE DE L'ACTIVITE PARTIELLE / PROCEDURE DECLARATIVE</b>		
16/03/20	Comment faire la demande d'activité partielle (chômage partiel) ?	<p>La demande est réalisée en ligne via le portail dédié.</p> <p><a href="https://activitepartielle.emploi.gouv.fr">https://activitepartielle.emploi.gouv.fr</a></p>
06/04/20	Les experts-comptables doivent-ils faire signer un contrat de prestation de services à leur client pour gérer leurs demandes d'activité partielle ?	<p>Compte tenu de l'afflux de demandes, il ne faut plus envoyer le contrat de prestation à l'ASP : ce n'est plus un pré requis pour avoir une habilitation.</p> <p>Sur demande de l'ASP, le cabinet devra fournir soit le contrat de prestation de services, soit l'avenant à la lettre de mission (voir exemple de lettre sur le site du Conseil supérieur) intégrant son intervention sur l'activité partielle</p>
19/03/20	Avez-vous un exemple de lettre mission pour l'accompagnement par l'expert-comptable de ses clients sur l'activité partielle ?	OUI, elle est accessible sur le site du CSO / Dossier thématique Coronavirus / Outils / Lettre de mission
02/11/20	Pour les employeurs ayant plusieurs établissements, la demande d'activité partielle peut-elle être réalisée en une seule fois ?	Lorsqu'une demande d'autorisation préalable d'activité partielle et, le cas échéant, une demande de renouvellement d'autorisation portent, pour le même motif et la même période, sur au moins 50 établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur peut adresser une demande unique au titre de l'ensemble des établissements au préfet d'un de ces départements d'implantation. Art. R. 5122-2 C. tr. (à compter de 2021) et décr. 2020-794 du 26 juin 2020, art. 4 (pour 2020)
06/04/20	Les experts-comptables doivent-ils gérer les demandes d'activité partielle client par client ?	Les demandes doivent être faites de manière individuelle pour chaque établissement. Pour regrouper tous les établissements que vous gérez pour le compte de différents clients, il faut toujours indiquer la même adresse électronique dans la rubrique ou la zone « compte utilisateur à créer ». Voir note technique Activité partielle Procédure d'inscription
18/11/20	Que faut-il indiquer lorsque l'employeur n'applique aucune convention collective ?	Il convient de saisir le code 9999 dans la rubrique "code IDCC". A défaut, cela peut bloquer la demande d'activité partielle.
06/04/20	Comment saisir les coordonnées bancaires en vue de recevoir l'indemnisation au titre de l'activité partielle ?	Selon les informations obtenues auprès de l'ASP, nous vous conseillons de saisir vos coordonnées bancaires en enlevant les trois derniers caractères du code BIC. Pour en savoir plus consultez la note technique Activité partielle Procédure d'inscription sur la partie privée du site du CSO, Coronavirus SOS entreprises
06/04/20	Que faire si je ne reçois pas l'identifiant ou l'habilitation (entreprise ayant une adresse de messagerie Orange) ?	<p>Les entreprises ayant une adresse de messagerie Orange et qui sont en attente de leurs identifiants et / ou de l'habilitation, doivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vérifier dans les spams si elles ne trouvent pas un mail reçu de « notifications-ap@asp-public.fr ».</li> <li>- Si elles n'ont toujours rien reçu, renvoyer un message à contact-ap@asp-public.fr contenant les informations suivantes : Objet : Identifiant non reçu / Informations du corps du mail : SIRET Etablissement; dénomination de l'établissement ; Contact de la demande : NOM / PRENOM / mail / Téléphone ; Description du problème rencontré.</li> </ul>
23/11/20	Quels sont les délais pour effectuer la demande et de validation par la Direccte ?	<p>En principe, la demande à la Direccte doit être préalable à l'activité partielle. Toutefois, par dérogation, notamment en cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours. Art. R5122-3 C. tr.</p> <p>Les entreprises auront jusqu'à fin novembre 2020 pour faire leurs demandes, même si elles ont placé les salariés en AP dès le 1er jour du reconfinement.</p> <p>Depuis le 1er octobre 2020, la Direccte dispose à nouveau d'un délai de 15 jours pour répondre (au lieu de 2 jours du 1er mars au 30 septembre 2020). Décret n° 2020-1128 du 12 sept. 2020 (art. 2)</p> <p>L'absence de réponse dans ce délai vaut décision implicite d'acceptation.</p>
09/11/20	Quelle est la durée maximale de l'activité partielle de droit commun ?	<p>Jusqu'au 31 décembre 2020, les salariés peuvent être placés en activité partielle pendant 12 mois.</p> <p>A compter du 1er janvier 2021, la durée maximale sera abaissée à 3 mois, renouvelable pour une durée totale de 6 mois, consécutifs ou non, appréciée sur 12 mois consécutifs (sauf en cas d'activité partielle pour sinistre ou intempéries). Lorsque l'employeur a bénéficié d'une autorisation d'activité partielle avant cette date, il n'est pas tenu compte de cette période pour l'application de cette nouvelle règle. Art. R 5122-9 C. tr. et décr. n° 2020-1316 du 30 octobre 2020, art. 4, I</p>
09/11/20	Lors du 2ème confinement, pour quelle durée faut-il demander l'activité partielle ?	Selon les informations communiquées le 5 novembre 2020 par le ministère du Travail au Conseil supérieur, la durée des autorisations est fonction de la durée anticipée des difficultés économiques. Si les difficultés sont strictement liées au reconfinement, les autorisations seront données jusqu'à la fin de l'année.

Date	Questions	Réponses
12/11/20	Comment s'opère le décompte du délai de 6 mois maximum applicable à compter du 1er janvier 2021 ?	Les compteurs commenceront à courir à partir du 1er janvier 2021 et ce quelle que soit la date d'autorisation. Autrement dit, si une entreprise a déjà bénéficié d'une période d'activité partielle avant cette date, il n'en sera pas tenu compte pour le calcul des 6 mois. En revanche, si une décision d'autorisation est prise avant le 31 décembre 2020 pour une durée allant au-delà du 1er janvier 2021, la période d'autorisation intervenant, au-delà du 1er janvier, s'imputera sur la durée maximale d'autorisation de 6 mois. (Maj de la Faq du ministère en date du 9 novembre 2020 <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/faq-chomage-partiel-activite-partielle">https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/faq-chomage-partiel-activite-partielle</a> )
03/04/20	Quel est le nombre d'heures indemnisable au titre de l'activité partielle ?	Le contingent d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle est relevé de 1000 heures par an et par salarié à 1607 heures par an et par salarié jusqu'au 31 décembre 2020 (arrêté du 31 mars 2020 modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020).
23/11/20	Pour les entreprises qui sont encore en activité partielle au moment du 2ème confinement et dont la date d'échéance de la demande arrive à terme, quelle procédure doit être appliquée : avenant, renouvellement, nouvelle demande ?	Selon les informations communiquées le 23 novembre 2020 par le ministère du Travail au Conseil supérieur : il est possible de procéder par avenant pour allonger la durée d'autorisation.
09/11/20	En cas de nouvelle demande, des engagements particuliers doivent-ils être pris par l'entreprise ?	Aux termes du code du Travail, en cas de nouvelle demande, des engagements doivent être pris. Ces engagements portent notamment sur le maintien dans l'emploi des salariés placés en activité partielle; des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en AP; des actions en matière de GPEC; des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise (art. R 5122-9 C. tr.). Selon les informations communiquées le 4 novembre 2020 par le ministère du Travail au Conseil supérieur, une souplesse sera accordée sur les engagements.
02/11/20	Quelles sont les obligations des entreprises concernant la consultation du CSE ?	L'avis du CSE doit, habituellement, être communiqué avec la demande d'autorisation préalable d'activité partielle. La consultation du CSE ne concerne que <b>les entreprises d'au moins 50 salariés</b> . Depuis le 1er novembre 2020, le CSE doit également être informé, à l'échéance de chaque autorisation d'activité partielle, des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre (art. R. 5122-2 C. tr. ; décr. 2020-1316 du 30 octobre 2020, art. 1, 1°). Le Gvt a décidé que pour les motifs « sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel » et « autre circonstance de caractère exceptionnel », lorsque le CSE n'a pas pu être réuni, cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande, et l'employeur adresse l'avis du CSE dans un délai d'au plus 2 mois à compter de la demande d'autorisation préalable (art. R. 5122-2 C. tr.). Si l'entreprise n'a pas de CSE et qu'elle dispose d'un procès-verbal de carence, elle envoie son PV de carence. Lorsque l'entreprise a recours à l'activité partielle (depuis le 1/5/2020) uniquement pour indemniser des salariés en arrêt de travail dérogatoire, elle n'a pas à consulter le CSE. <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf">https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf</a>
06/04/20	Que faire si l'entreprise d'au moins 50 salariés n'a ni CSE ni procès-verbal de carence ?	A titre exceptionnel, si l'entreprise n'a pas mis en place de CSE alors qu'elle y est obligée, et qu'elle n'a donc pas de PV de carence, elle peut bénéficier de l'activité partielle. Mais l'entreprise devra s'engager à organiser des élections professionnelles dès que possible, c'est-à-dire, dès la levée de la période de suspension des processus électoraux. voir doc QR du ministère du travail 3 avril 2020.
24/03/20	Faut-il informer les salariés de la mise en activité partielle ?	Oui, en l'absence de CSE, il faut les informer (mail, courrier). Voir FAQ ci-dessus pour le CSE.
24/03/20	Si après une demande d'activité partielle, la baisse d'activité est encore plus significative dans la période déclarée, peut-on réduire encore plus le nombre d'heures de travail ?	OUI. Le ministère du travail a indiqué au Conseil supérieur que l'on pouvait compléter la demande initiale.
28/03/20	L'employeur doit-il imposer la prise des congés payés, jours RTT... avant le mettre en oeuvre l'activité partielle ?	La prise des congés payés n'est pas un préalable obligatoire pour la mise en œuvre de l'activité partielle. Le Ministère est venu confirmer au CSO que le bénéfice de l'activité partielle n'est pas conditionné au fait que les compteurs des congés payés ou de RTT soient à zéro.
23/11/20	Quelle est la procédure à respecter pour la mise en œuvre de l'activité partielle des salariés du particulier employeur (pour ceux qui y sont éligibles) ?	Les employeurs concernés devront remplir le formulaire d'indemnisation exceptionnelle, qui sera accessible sur les sites CESU et PAJEMPLOI à partir du 10 décembre.
<b>ACTIVITE PARTIELLE / CONTRAT DE TRAVAIL</b>		
24/04/20	La situation d'activité partielle s'impose-t-elle au salarié, y compris s'il s'agit d'un salarié protégé (élu du personnel...)?	Oui, l'activité partielle s'impose aux salariés. Quant au salarié protégé, l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020, art. 6, indique que l'activité partielle s'impose au salarié protégé sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte, dans la même mesure, tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.
19/03/20	Peut-on rompre la période d'essai d'un salarié dont l'entreprise passe en activité partielle ?	NON. La finalité de la période d'essai est, pour l'employeur, d'évaluer les compétences du salarié dans son travail. Bien que la rupture ne doit pas être formellement motivée, il faut être en mesure, dans l'éventualité d'un contentieux, de justifier de l'insuffisance des compétences du salarié. Le recours à l'activité partielle n'est donc pas un motif de rupture de la période d'essai.
24/03/20	La période d'essai est-elle prolongée en cas d'activité partielle ?	En cas de fermeture totale : il nous semble (faute de précisions jurisprudentielles ou administratives) que la période d'essai devrait être prolongée. En cas de réduction d'horaire : il nous semble que cela n'a pas d'impact sur le terme initial de la période d'essai
24/04/20	La mise en activité partielle décale-t-elle la date de début d'un contrat de travail signé antérieurement ?	Cette date de début d'exécution du contrat ne peut être modifiée que par accord des parties. A défaut, le contrat de travail doit débiter à la date indiquée. Si l'entreprise est en activité partielle, il nous semble que le salarié devrait en bénéficier comme les autres.

Date	Questions	Réponses
28/03/20	Une entreprise en activité partielle devait embaucher un nouveau salarié. L'employeur doit-il honorer la promesse d'embauche et mettre directement ce nouveau salarié en activité partielle ?	Il n'existe pas de précision du ministère du travail à ce sujet. A notre avis, sauf accord entre l'employeur et le salarié, l'embauche doit s'effectuer et l'activité partielle doit être demandée pour cette personne. Comme l'activité partielle n'est pas soumise à une condition d'ancienneté, le salarié devrait y être éligible, sauf si l'employeur a signé le contrat de travail alors qu'il savait que l'activité partielle allait être mise en œuvre.
19/03/20	Un CDD doit prendre fin alors que l'entreprise est fermée au titre de l'activité partielle, le terme en est-il repoussé ?	NON. Le CDD prend fin à la date prévue initialement.
19/03/20	Le passage en activité partielle est-il un cas de force majeure permettant de mettre fin de manière anticipée au CDD ?	NON, les conditions ne semblent pas réunies.
09/11/20	Peut-on licencier un salarié en activité partielle ?	Oui, en respectant la procédure habituelle. Attention si, dans la demande d'activité partielle, l'employeur a pris des engagements en matière d'emploi. Il semblerait que l'activité partielle prenne fin à compter de la notification du licenciement. Ainsi, le préavis devrait être indemnisé normalement et ne devrait pas faire l'objet du versement de l'aide de l'Etat au titre de l'activité partielle (art. L1234-6 C. tr. et circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013).
09/05/20	Un salarié en activité partielle peut-il suivre une formation demandée par l'employeur? Comment est-il rémunéré?	Les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, de l'ensemble des actions et de la formation mentionnées aux articles L 6313-1 et L 6314-1 réalisées notamment dans le cadre du plan de formation. Habituellement, les salariés formés pendant l'activité partielle bénéficient d'une indemnité d'activité partielle de 100 % de leur salaire net (art. L 5122-2 et R 5122-18 C. tr.). Toutefois, pour les formations acceptées par l'employeur depuis le 29 mars 2020, les salariés perçoivent l'indemnité d'activité partielle de droit commun (ord. n° 2020-346 du 27 mars 2020, art. 5) ; cette disposition s'applique jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard.
19/03/20	Le salarié acquiert-il des congés payés durant la période d'activité partielle ?	OUI (article R 5122-11 CT), sans distinction, peu important que l'activité partielle prenne la forme d'une réduction d'activité ou la suspension totale de l'activité.
<b>INDEMNISATION DE L'ACTIVITE PARTIELLE</b>		
04/05/20	Que se passe-t-il si l'employeur avait mis des salariés en activité partielle et que la Direccte refuse l'indemnisation ?	Si la demande de prise en charge n'est pas acceptée, le salaire habituel doit être versé aux salariés avec charges sociales...
04/11/20	Quel montant doit être versé au salarié placé en activité partielle ?	<p><b>Règle applicable jusqu'au 31 décembre 2020</b> (art. R 5122-18 C. tr.): L'indemnité versée au salarié est de 70 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés par heure chômée au titre de l'activité partielle (avec un minimum de 8,03 €/ heure).</p> <p><b>Règle applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021</b> (décret n°2020-1319 du 30 octobre 2020) : L'indemnité versée au salarié est 60 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés par heure chômée au titre de l'activité partielle. La rémunération sera plafonnée à 4,5 SMIC (minimum de 8,03 €/ heure chômée). De plus, l'indemnité devra être plafonnée au taux horaire net habituel du salarié Attention, il convient de vérifier la convention collective qui peut prévoir une meilleure indemnisation. En tout état de cause, la rémunération <b>mensuelle</b> doit être égale au Smic net. L'employeur peut donc être amené à verser une indemnité différentielle pour atteindre cette rémunération minimale mensuelle garantie.</p>
20/10/20	Quelle indemnisation est due au salarié placé en activité partielle pour garde d'enfant ou parce qu'il est une personne vulnérable ?	Selon les informations obtenues par le Conseil supérieur, l'indemnisation du salarié placé en activité partielle pour garde d'enfant ou parce qu'il est une personne vulnérable est de 70 % de sa rémunération antérieure brute.
20/04/20	Sur quelle base se calcule l'allocation d'activité partielle : heures réelles ou mensualisées ?	Le Ministère du travail, sollicité par le Conseil supérieur, nous a apporté la réponse suivante : le calcul de l'indemnité d'activité partielle se fait sur la base des heures réelles, et sur la base de semaines pleines. Donc pour mars on ne prendrait que 4 semaines, les 2 jours de fin de mois seraient reportés sur avril. Voir Note technique Fiche mémo paye et activité partielle. C'est cette variation qui fait que certains mois, on peut verser des allocations supérieures à 151,67h même si on reste sur la durée légale du travail.
09/11/20	Comment se calcule le taux horaire du salarié servant de base à l'indemnisation du salarié ?	<p>Ceci est expliqué en détail dans le document du ministère sur l'activité partielle (dans les annexes), mis à jour le 29 avril 2020. Plusieurs cas de figure sont prévus, selon la situation, notamment pour les salariés faisant des heures sup. éligibles à l'activité partielle.</p> <p><b>Le taux horaire de référence au titre de l'activité partielle est le taux horaire de base.</b></p> <p><b>Entreprises à 35 h :</b> Pour le calculer, la rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche...) de ce salaire, hors heures supplémentaires et leur majoration. Cette rémunération est divisée par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois).</p> <p><b>Entreprises ayant une durée de travail supérieure à la durée légale du travail éligible à l'activité partielle :</b> sont concernés les régimes d'équivalence, les heures sup. résultant soit d'une convention individuelle de forfait incluant des heures sup. conclue avant le 23/4/2020, soit d'une durée collective du travail supérieure à la durée légale pratiquée en application d'une convention ou d'un accord collectif conclu avant le 23/4/2020 à l'exclusion de toute autre heure sup. La rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche, équivalence...) ainsi que les heures sup. conventionnelles ou contractuelles et leur majoration.</p> <p>Pour la <b>période de référence</b>, le document du ministère indique qu'il est possible de se référer au dernier salaire perçu au titre de la période précédant le placement en activité partielle.</p> <p>Voir exemples sur le document du ministère. VOIR aussi la note technique Paye et activité partielle sur l'espace Coronavirus SOS entreprises.</p>
		<a href="https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf">https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf</a>
09/11/20	Les primes entrent-elles dans l'assiette de l'activité partielle ?	Les primes entrent dans l'assiette de l'indemnité d'activité partielle si elles entrent dans l'assiette de l'indemnité de congés payés. Seules sont prises en compte les primes versées mensuellement qui sont calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle (primes de pause payée, par exemple).



Date	Questions	Réponses
12/11/20	Comment se calcule l'indemnité quand le salarié a une rémunération variable ?	Les éléments de rémunération variable (commissions,...) sont pris en compte. Le montant mensuel de référence de ces éléments est égal à la moyenne des éléments variables perçus au cours des 12 mois précédant le premier jour d'activité partielle, indépendamment de la mise en activité partielle du salarié (par exemple période du 1er mars 2019 au 29 février 2020). Le ministère du Travail a précisé au CSOEC que, lorsque ce salarié a déjà fait l'objet d'une mise en activité partielle au cours des 12 derniers mois (lors du 1er confinement par exemple), il convient de « reconstruire » et, le cas échéant, de tenir compte du salaire perçu au cours des 12 mois précédant le 1er placement en activité partielle intervenant en 2020 en raison de la crise sanitaire.
09/11/20	Les heures supplémentaires doivent-elles être indemnisées dans le cadre de l'activité partielle ?	Le principe est que <b>les heures supplémentaires ne sont pas indemnisées</b> au titre de l'activité partielle (voir ci-après l'exception). L'employeur ne reçoit aucune aide de l'Etat et il n'a pas à rémunérer le salarié au titre des heures supplémentaires (Cass. soc. 11 oct. 2005, n° 03-41.617). Si l'employeur rémunère ces heures supplémentaires, elles ne bénéficient pas du régime social de faveur de l'activité partielle. Par exception, les heures supplémentaires sont éligibles à l'indemnisation si elles résultent : - Soit d'une convention de forfait en heures conclue avant le 23 avril 2020 - Soit d'un accord collectif prévoyant une durée collective du travail supérieure à la durée légale (art. 7 ord. n° 2020-460 du 22-4-2020).
09/04/20	L'employeur peut-il décider unilatéralement d'augmenter la rémunération du salarié en activité partielle, voire de maintenir la rémunération habituelle ? Et comment le formaliser ?	OUI, l'employeur peut décider unilatéralement d'augmenter la rémunération du salarié en activité partielle, voire de maintenir le salaire. Il s'agit d'une décision unilatérale de l'employeur qui peut prendre la forme suivante : "L'entreprise X décide, pour la période d'activité partielle allant du ... au ... (à préciser, il vaut mieux le faire mois par mois pour éviter un engagement de trop longue durée) de porter la rémunération des salariés en activité partielle à ... % de leur salaire net avant impôt (80, 90, 100 % au choix de l'employeur)". Attention ! Si la durée habituelle du travail excède 151,67 il faut bien préciser si les H sup ouvrent droit aussi au complément, car le maintien par l'employeur pour les H Sup n'ouvrira pas droit à l'exonération de charges sociales. Sur le régime social de ce complément, voir question ci-dessous rubrique paie et charges sociales.
16/04/20	Comment sont indemnisés les alternants (apprentis et contrats de professionnalisation) en activité partielle ?	L'ordonnance n° 2020-428 du 15 avr. 2020 a modifié l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 (art. 4) sur ce sujet. Les nouvelles dispositions sont rétroactives et s'appliquent à compter du 12 mars 2020. Le calcul de l'indemnité d'activité partielle de ces salariés dépend de leur niveau de rémunération : - Lorsque leur rémunération habituelle est inférieure au SMIC : l'indemnité horaire d'activité partielle est égale ou pourcentage du SMIC qui leur est applicable au titre du code du travail ou, le cas échéant de la convention collective (dans la version initiale, on ne tenait pas compte de la rémunération prévue par la convention collective). - Lorsque la rémunération habituelle est égale ou supérieure au SMIC : la règle des 70 % s'applique sans que l'indemnisation horaire au titre de l'activité partielle ne puisse être inférieure à 8,03 €. L'indemnité horaire d'activité partielle versée par l'employeur aux salariés mentionnés à l'alinéa précédent dont la rémunération est supérieure ou égale au salaire minimum interprofessionnel de croissance, correspond à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure du salarié, telle que déterminée en application des dispositions réglementaires applicables à l'activité partielle, lorsque le résultat de ce calcul est supérieur à 8,03 €. Lorsque ce résultat est inférieur ou égal à 8,03 €, l'indemnité horaire d'activité partielle est égale à 8,03 €. Les apprentis ne sont concernés par la rémunération mensuelle minimale que lorsque leur rémunération horaire est supérieure au SMIC horaire.
18/11/20	Comment sont indemnisés les apprentis placés en activité partielle qui continuent de suivre leur formation au CFA (présentiel ou distanciel) ?	Ils sont placés en activité partielle pour leur temps de travail habituel, qui inclut donc le temps de formation. Il convient de ne pas opérer de distinction entre temps de travail en entreprise et temps de formation en CFA. Ces deux périodes sont prises en charge par l'activité partielle, que la formation ait lieu à distance ou en présentiel. <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/ar_of_cfa_nouveau-confinement.pdf">https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/ar_of_cfa_nouveau-confinement.pdf</a>
24/04/20	Comment sont indemnisés les salariés de la branche des Hôtels Cafés Restaurants ?	Dans cette branche, la durée du travail fixée par la convention collective est de 39 h. L'ordonnance n° 2020-460 du 22 avr. 2020 précise que pour les salariés dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail conclu avant cette même date : - la durée collective du travail conventionnellement prévue est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail pour apprécier la réduction d'activité ; - il est tenu compte des heures supplémentaires prévues par la convention ou l'accord collectif pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées.
06/04/20	Comment sont indemnisés les salariés en horaire d'équivalence ?	Les heures d'équivalence s'appliquent uniquement à certains salariés, occupant des postes comportant des périodes d'inaction dans certains secteurs (ex : transport routier de marchandises (personnels roulants), commerces de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (personnel de vente occupé à temps complet...)). L'article 1 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit que les heures d'équivalence sont prises en compte dans le décompte des heures chômées pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle. Formule de calcul Durée à indemniser = durée d'équivalence – durée réalisée. Les heures supplémentaires ne doivent pas être prises en compte dans la formule de calcul. Voir Annexe dans le Doc QR du ministère du travail 3 avril.
20/04/20	Tous les salariés sont-ils éligibles à la rémunération mensuelle minimale garantie (qui s'applique en + de l'allocation publique) ?	L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit que les salariés à temps partiel bénéficient de la rémunération mensuelle minimale (avant, ils en étaient exclus). L'ordonnance n° 2020-428 du 15 avr. 2020 prévoit que les travailleurs temporaires bénéficient de la rémunération mensuelle minimale. La date d'application de cette mesure est le 12 mars 2020. Le même texte prévoit que les apprentis dont la rémunération est supérieure au SMIC sont concernés par la RMM.
23/11/20	Comment est indemnisé le salarié du particulier employeur placé en activité partielle ?	Les particuliers employeurs doivent garantir au moins 80 % du salaire net de leur salarié et ne pourront verser un montant inférieur au montant minimal prévu par la convention collective. Les modalités de calcul de la prise en charge par l'Etat ont évolué au fil du temps (art. D. 5122-13 C. tr.). <b>Prise en charge de l'Etat du 1er mars 2020 au 31 mai 2020</b> : 70 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés pour l'indemnisation due au salarié plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC (allocation horaire minimum de 8,03 €, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC).

Date	Questions	Réponses
04/11/20	Quelle est la compensation financière dont bénéficie l'employeur ?	<p><b>Prise en charge de l'Etat du 1<sup>er</sup> juin 2020 au 31 décembre 2020 :</b> 60 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés pour l'indemnisation due au salarié plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC (allocation horaire minimum de 8,03 €)</p> <p>Toutefois, maintien du taux de 70 % pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les secteurs les plus touchés mentionnés dans l'annexe 1 du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 ; attention l'annexe 1 a été modifiée par le décret n° 2020-1123 du 10 septembre 2020 et le décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020</li> <li>- les secteurs dépendant de l'annexe 1 mentionnés dans l'annexe 2 du même décret (sous réserve de justifier d'une baisse du chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020) ; attention l'annexe 2 a été modifiée par le décret n° 2020-1123 du 10 septembre 2020 et le décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020</li> <li>- Les employeurs mentionnés dont l'activité principale ne relève pas des secteurs précités, implique l'accueil du public et est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19, à l'exclusion des fermetures volontaires. Sont donc visées : les fermetures en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative.</li> </ul> <p><b>Prise en charge de l'Etat à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 :</b>  <b>36 %</b> du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés pour l'indemnisation due au salarié plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC (allocation horaire minimum de <b>7,23 €</b>).</p> <p>A ce jour, les textes ne prévoient pas de dérogation pour les secteurs protégés</p> <p><u><a href="https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/">La demande de remboursement est à effectuer sur le site internet dédié :</a></u>  <a href="https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/">https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/</a></p>
18/11/20	Quelle est la compensation financière dont bénéficie l'employeur pour les salariés placés en activité partielle pour garde d'enfants ou parce qu'ils sont vulnérables ?	Selon les informations obtenues par le Conseil supérieur auprès du ministère du Travail, l'employeur perçoit une aide équivalente à celle qu'il aurait perçue en cas d'activité partielle "normale" : jusqu'au 31 décembre 2020, 60 % du brut ou, pour les secteurs protégés, 70 % du brut.
23/11/20	Quel est le niveau de prise en charge pour les salariés du particulier employeur qui peuvent être placés en activité partielle ?	L'Urssaf remboursera à l'employeur 65 % de la rémunération nette prévue pour les heures concernées.
24/03/20	Le remboursement par l'Etat est-il automatique ?	<p>NON. L'indemnisation se fait à la demande de l'employeur via le portail. La demande de remboursement doit préciser le nombre d'heures chômées par salarié pour la période donnant lieu à l'indemnisation, leur numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques.</p> <p><i>NB Les demandes de remboursement sont prescrites dans le délai d'1 an à compter du terme de la période couverte par l'autorisation.</i></p> <p>L'allocation d'activité partielle est liquidée mensuellement par l'Agence de services et de paiement pour le compte de l'État et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage (art R 5122-9 CT).</p>
24/03/20	Quelle est la situation des salariés en congés payés alors que l'entreprise (ou le service, l'unité de production, etc.) est en activité partielle ?	Le salarié est en congés payés et il doit être indemnisé comme tel. L'indemnité de congés payés doit être calculée sur la base de la rémunération ordinaire perçue pendant les périodes de travail et non sur celle de la rémunération réduite liée à l'activité partielle (CJUE 13-12-2018 aff. 385/17). A son retour de congés payés, il sera en activité partielle comme les autres salariés.
20/03/20	Quelle est la situation des salariés malades en activité partielle ?	Si un salarié tombe malade et se retrouve en arrêt de travail au cours d'une période d'activité partielle, il ne peut pas prétendre au cumul des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et des indemnités d'activité partielle. Il ne peut bénéficier que du versement des premières (Circ. DGEFP du 12 du 13-7-2020, Annexe 1). Les règles de maintien de salaire s'appliquent mais elles ne peuvent pas permettre au salarié malade de percevoir plus que s'il avait été valide : par conséquent, l'intéressé ne peut pas bénéficier d'une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait été placé en activité partielle (Cass. soc. 2 juillet 1987 n° 83-43626).
18/11/20	Les garanties de prévoyance sont-elles maintenues pour les salariés en activité partielle ?	Oui, en application de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (art.12) et ce peu important ce qui est prévu par l'acte instituant le régime et par le contrat d'assurance. A défaut, le régime perd le caractère collectif et obligatoire permettant le bénéfice du régime social et fiscal de faveur. Cette mesure est prévue jusqu'au 30 juin 2021 (date modifiée par la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020, art. 8).
07/04/20	Existe-t-il un simulateur permettant de connaître le montant indemnisé ?	Oui, le simulateur est sur le site du ministère du Travail. Il s'adresse aux employeurs et aux salariés. <a href="https://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/">https://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/</a>
<b>PAIE ET CHARGES SOCIALES</b>		
02/04/20	Quelles sont les mentions obligatoires du bulletin de salaire en cas d'activité partielle ?	<p>Les mentions obligatoires sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le nombre d'heures indemnisées</li> <li>- le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle</li> <li>- les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.</li> </ul> <p>Les employeurs ont 12 mois à compter de la publication de ce décret pour respecter cette obligation. Pendant ce laps de temps, ils peuvent continuer de fournir au salarié le document prévu par l'article R. 5122-17 du code du travail dans sa rédaction antérieure au décret du 26 mars 2020.</p>
04/05/20	Quel est le régime social applicable aux allocations d'activité partielle ?	<p>Les indemnités d'activité partielle sont exonérées, dans certaines limites, de l'ensemble des cotisations et contributions sociales assises sur les revenus d'activité, mais restent soumises à la CSG (6,2 %) et la CRDS (0,5 %) après abattement pour frais professionnels (1,75 %).</p> <p>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 %.</p> <p>Pour les personnes qui ne sont pas redevables de la CSG CRDS car elles ne résident pas fiscalement en France, l'indemnité est assujettie à une cotisation maladie majorée au taux de 2,80 %.</p> <p><b>Voir questions ci-après sur le régime social du complément de salaire versé par l'employeur et du paiement des heures sup. par l'employeur.</b></p>



Date	Questions	Réponses
02/04/20	Quelles sont les règles applicables à l'écrêtement de la CSG CRDS sur la rémunération mensuelle minimale ?	<p>La CSG et la CRDS sont écrêtées, si ce prélèvement a pour effet de réduire le montant net de l'allocation, éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité, sous le SMIC (art. L. 136-1-2 CSS).</p> <p>Dans ce cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour une entreprise qui cesse complètement son activité durant le mois, le précompte des contributions sociales ne peut avoir pour effet de porter l'allocation nette d'activité partielle en deçà du SMIC brut. Les salariés percevant une allocation mensuelle égale au SMIC brut (10,15 € x (52x35) /12) seront exonérés de prélèvements sociaux. Pour les indemnités supérieures à ce montant, les prélèvements sociaux seront, le cas échéant, réduits afin de garantir le SMIC brut. Le précompte doit se faire dans l'ordre suivant : CSG déductible, CSG non déductible, puis CRDS.</li> <li>- en cas d'activité partielle durant le mois, le précompte des contributions sociales ne peut avoir pour effet de porter le montant cumulé de la rémunération nette d'activité et de l'allocation perçue en deçà du SMIC brut. Doc QR du ministère du travail 2 avril 2020.</li> </ul>
02/11/20	Si l'employeur verse une part complémentaire au-delà de 70% de la rémunération brute, quel est le régime social ?	<p>Dans le cas où l'employeur verse une part complémentaire au-delà de l'indemnité légale (que ce soit prévu par accord collectif ou décision unilatérale), ce complément est soumis au même régime en matière de prélèvements sociaux.</p> <p>Depuis le 1er mai 2020, lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du SMIC, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.</p> <p>Par ailleurs, les sommes qui seraient versées au titre d'indemnisation d'heures chômées non indemnisables au titre de l'activité partielle car excédant la durée légale du travail ou les heures sup. résultant d'un accord collectif ou d'une convention individuelle de forfait, sont assujetties, au même titre que les rémunérations, aux cotisations et contributions sociales.</p> <p>Voir document Ministère du travail Dispositif exceptionnel d'activité partielle.</p>
04/05/20	Si l'employeur indemnise les heures supplémentaires, quel est le régime social ?	<p>Comme indiqué dans la question ci-dessus, si l'employeur indemnise les heures supplémentaires résultant d'un accord collectif antérieur au 23/4/2020 ou d'une convention individuelle de forfait antérieure à la même date : le régime social de l'indemnité d'activité partielle s'applique.</p> <p>A contrario, si l'employeur indemnise des heures supplémentaires hors exceptions indiquées ci-dessus, le régime social de faveur ne s'applique pas : paiement des cotisations dans les conditions de droit commun.</p> <p>Voir document du Ministère du travail Dispositif exceptionnel d'activité partielle.</p>
31/03/20	Comment déclarer la CSG/CRDS due l'indemnité d'activité partielle ?	La CSG et la CRDS sont à déclarer sur le CTP 060 « RR CHOMAGE CSG-CRDS TAUX PLEIN » (soit 6,20% de CSG et 0,50% de CRDS).
11/05/20	Quel est le régime fiscal de l'indemnité d'activité partielle ?	L'indemnité d'activité partielle est imposable à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires. Ce principe d'imposition découle du renvoi fait au 5 de l'article 158 du CGI par l'article L 5428-1 du Code du travail.
18/11/20	Les cotisations de prévoyance (incluant la complémentaire santé) calculées sur le fondement de l'article L 242-1 (brut sécurité sociale) ou de l'article L 136-1 (CSG) du Code de la sécurité sociale sont-elles dues sur l'allocation d'activité partielle ?	Oui, en application de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (art.12) et ce même si le contrat ne le prévoit pas. Les compléments à l'indemnité d'activité partielle légale entrent également dans l'assiette de calcul des cotisations de prévoyance. Ces dispositions s'appliquent jusqu'au 30 juin 2021 (date modifiée par la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020, art. 8).
<b>SANCTIONS / FRAUDE</b>		
15/04/20	Quelles sont les sanctions en cas de fraude à l'activité partielle ?	<p>Voir note technique sur la fraude, les sanctions, sur le site Coronavirus SOS entreprises.</p> <p>Le ministère du Travail a précisé les sanctions encourues en cas de fraude, ces sanctions étant cumulables :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- remboursement intégral des sommes perçues au titre de l'activité partielle</li> <li>- interdiction de bénéficier, pendant une durée maximale de 5 ans, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle</li> <li>- 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende, en application de l'article 441-6 du code pénal.</li> </ul> <p>le ministère invite les salariés et les représentants du personnel à signaler aux Direccte tout manquement à la réglementation.</p>
15/04/20	Quel exemple de cas de fraude ?	<p>Le ministère du travail indique que si, par exemple, le salarié est placé en activité partielle alors qu'il fait du télétravail, il s'agit d'une fraude.</p> <p>Voir note technique sur la fraude, les sanctions, sur le site Coronavirus SOS entreprises.</p>