

NOTE INFORMATION

Activité partielle et congés

Les mesures sont susceptibles d'évoluer et d'être précisées dans les heures et les jours à venir.

Créé le 26 mars 2020, mise à jour le 8 juillet

Vérifiez que vous disposez de la version à jour sur les pages dédiées de notre site : <https://tinyurl.com/ty5sn8x>

Sommaire

Faire face à la baisse d'activité – Résumé des dispositifs	1
L'activité partielle.....	1
Déplacement des congés	2
Imposer des dates de congés	2
Garde d'enfant ou salarié « particulièrement vulnérable »	2
Mise en œuvre de l'activité partielle	3
Éligibilité au dispositif.....	4
Procédure pratique :	5
1. Les salariés concernés.....	5
2. Mise en œuvre d'une demande d'autorisation administrative préalable.....	6
3. Une information préalable des salariés	7
4. L'indemnisation du salarié	7
5. L'allocation versée à l'entreprise	8
6. Les conséquences sur le contrat	10

Faire face à la baisse d'activité – Résumé des dispositifs

Il est possible de diminuer l'activité selon plusieurs modalités résumées ci-dessous, détaillées dans la note générale :

L'activité partielle

Il est possible de solliciter une mise en activité partielle, dont l'indemnisation va être renforcée suite aux annonces du Gouvernement, pour organiser une indemnisation pour réduction de la durée du travail ou fermeture de l'établissement (ou une partie).

Ce dispositif est prévu pour atténuer les difficultés économiques et éviter les licenciements, ainsi y compris en cette période, il faut justifier de motifs conjoncturels rendant nécessaires une réduction ou une interruption d'activité dans l'entreprise.

Cette réduction doit être collective mais peut être faite par roulement. Elle doit en principe toucher la même catégorie professionnelle ou le même service dans la même proportion.

Avantage : possibilité de réduire la durée du travail, prise en charge des indemnités versées aux salariés (en principe en totalité selon le projet de décret à paraître). Indemnités exonérées des cotisations sociales salariales (sauf CSG) et patronales.

Inconvénient : baisse de la rémunération des salariés (paiement des heures chômées à 70% du brut)

> **Pour plus de détail, voir la partie sur l'activité partielle**

Déplacement des congés

Loi d'urgence, de nouvelles possibilités depuis la publication des ordonnances ce jeudi 26 mars :

L'employeur a cependant la possibilité d'imposer unilatéralement la modification ou la prise de jours de repos supplémentaires payés des forfaits jour, ainsi que les jours de repos affectés sur un Compte épargne-temps. L'employeur a également la possibilité d'imposer unilatéralement les RTT, à ne pas confondre avec les jours de repos compensateurs ou la modulation. Ces jours de RTT correspondent aux salariés qui ont une durée hebdomadaire fixée à 39 heures et bénéficient ainsi de 24 jours ouvrés de repos sur l'année en compensation.

Pour ces jours, Il ne peut en imposer plus de 10. Ces jours peuvent être imposés avec un délai de prévenance minimum d'un jour franc, c'est-à-dire un jour entier avant le début du repos (par exemple si la décision est prise le lundi soir, le jour de repos ne peut intervenir avant le mercredi matin.)

La pose des jours de ces congés spécifiques doit se justifier par l'intérêt de l'entreprise eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19. Enfin, ces modifications ne pourront intervenir que jusqu'au 31 décembre 2020.

Pour rappel les forfaits jour ont 12 jours ouvrés de repos supplémentaires payés (parfois appelés RTT) pour un forfait complet de 216 jours, ce nombre est réduit en proportion du plafond prévu au contrat pour les forfaits réduits (exemple : un forfait de 172 jours inclut 9,5 jours de repos supplémentaires payés).

L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir tout ou partie de la période à risque, compte tenu des circonstances exceptionnelles. Il est à noter que ces congés ne sont pas ceux en cours d'acquisition sur la période 2019-2020 qui seraient pris par anticipation. Par contre, si le salarié n'a pas posé de congés, l'employeur ne peut les imposer. Un accord individuel est envisageable pour utiliser des congés qui n'auraient pas été posés, mais il convient d'en discuter, et la formalisation de l'accord du salarié est très importante.

Il est également envisageable de prendre des repos compensateurs de remplacement majorés pas rapport à des heures supplémentaires effectuées, essentiellement si le salarié est d'accord également.

Avantage : le salaire est maintenu à 100 % pendant les congés payés.

Inconvénient : si les congés n'ont pas déjà été posés, les salariés peuvent préférer garder leurs congés pour les prendre plus tard, ou refuser de prendre des repos compensateurs.

Imposer des dates de congés

Mise à jour – loi d'urgence : le SNVEL a immédiatement entrepris de réunir les partenaires sociaux pour négocier un accord de branche. Les commissions paritaires ont eu lieu le 2 puis le 7 avril derniers. Elles ont abouti à la mise en place d'un accord applicable à compter de mercredi 15 avril.

Il sera alors possible d'imposer aux salariés la prise et les dates de 6 jours ouvrés de congés (au maximum), sur les congés acquis lors de la période de référence de juin 2018 à mai 2019, ainsi les congés à prendre avant le 31 mai 2020. Les dates doivent être communiquées au minimum un jour franc à l'avance (par exemple si la décision est prise le lundi soir, les congés ne peuvent commencer avant le mercredi matin.)

L'accord prévoit également que si le confinement devait dépasser le 31 mai, la commission paritaire se réunira à nouveau pour examiner la possibilité d'imposer la prise de congés acquis sur la période 2019-2020. Le fait de négocier un accord sur les congés non-acquis dans un deuxième temps a été décidé au vu des retours des partenaires sociaux et dans le but d'écourter la phase de négociations et permettre au plus vite de solder les congés restant à prendre sur la période.

Garde d'enfant ou salarié « particulièrement vulnérable »

Mise à jour, les salariés en arrêt de travail spécifiques basculent en activité partielle au 1^{er} mai :

Les modalités d'indemnisation des arrêts de travail pour les parents contraints de garder leur enfant ou pour les personnes vulnérables ou les personnes cohabitant avec ces dernières évoluent pour les salariés : à compter du 1^{er} mai prochain ils vont basculer dans un dispositif d'activité partielle en lieu et place d'un arrêt indemnisé par l'assurance maladie. Sont concernés les salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler et bénéficiant d'un arrêt de travail pour les motifs suivants :

- Le salarié est une personne vulnérable ou « à risque » pour laquelle les consignes sanitaires recommandent de respecter une mesure d'isolement ;
- Le salarié est une personne cohabitant avec une personne vulnérable ;
- Le salarié est parent d'un enfant de moins de 16 ans dont la structure d'accueil ou l'établissement scolaire est fermé ou parent d'un enfant en situation de handicap pris en charge dans une structure fermée.

Pour les situations jusqu'au 30 avril : il est également possible de déclarer des arrêts de maladie pour vos salariés qui ne peuvent faire de télétravail et sont contraints de garder leurs enfants. Ils doivent notamment attester que l'autre parent n'est pas en arrêt simultanément, mais ces arrêts peuvent être partagés avec l'autre parent.

Enfin, l'arrêt de travail est impératif pour les personnes « particulièrement vulnérables » listées avant hier par le haut conseil de la santé publique. Les salariés peuvent alors directement demander leur arrêt sur declare.ameli.fr.

Dans ce cas il s'agit d'un arrêt de maladie classique avec versement des IJSS et du complément de l'employeur sans délai de carence.

Mise à jour importante :

La Fédération Française des Assurances dont AG2R est membre **ne considère pas l'arrêt garde d'enfants comme un arrêt maladie et donc l'exclut unilatéralement des contrats de prévoyances** de nos entreprises. Les arrêts pour les personnes particulièrement vulnérables ne sont pris en charge qu'à compter du 23 mars par la prévoyance. Cette position dépasse le seul cadre de la branche vétérinaire : toutes les entreprises françaises sont concernées. La branche vétérinaire est l'une de celles qui a choisi de s'assurer pour le risque « arrêt maladie », « maladie professionnelle » et « accident du travail » et ce dès le 4^e jour.

Nous avons donc alerté les plus hauts niveaux de l'État sur cette position inacceptable et extrêmement dangereuse pour les entreprises (dont les nôtres). En effet, ce refus de prise en charge laisserait entre 30 et 40% du salaire à la charge de l'employeur pour les salariés ayant bénéficié de cette mesure. Nous reviendrons vers vous au plus tôt dès que les premiers retours gouvernementaux seront faits.

> Pour plus de détail, voir la partie sur les arrêts de maladie des salariés pour une garde d'enfant ou situation les rendant particulièrement vulnérables dans la note d'information générale sur notre site.

Enfin, s'il exerce son droit de retrait, son salaire est maintenu s'il peut raisonnablement craindre un danger grave et imminent, et que le retrait est ainsi légitime. En revanche son salaire peut être décompté si le retrait n'est pas légitime. Selon le ministère, le droit de retrait n'est pas légitime si toutes les recommandations de sécurité et les règles de prévention du code du travail sont appliquées, mais précise que cette position est donnée sous réserve de l'appréciation des tribunaux.

Attention : si aucun dispositif ne s'adapte et que vous souhaitez demander à votre salarié de rester à domicile, dans ce cas cette période est considérée comme du travail effectif rémunéré, vous demeurez tenu de verser son salaire intégralement.

Mise en œuvre de l'activité partielle

> Voir les tutoriels sur le formulaire en ligne de demande préalable d'activité partielle et la demande d'indemnisation : <https://tinyurl.com/ty5sn8x>

Le Gouvernement a annoncé la possibilité pour les entreprises contraintes de réduire ou de suspendre temporairement leur activité de recourir au dispositif d'indemnisation relatif à l'activité partielle en déposant leur demande, avant le placement effectif des salariés en activité partielle.

Rétroactivité : un nouveau décret confirme enfin que les entreprises qui placent leurs salariés en activité partielle en raison du motif « circonstance exceptionnelle / coronavirus » pourront faire la demande d'activité partielle 30 jours après la décision de mise en œuvre effective.

Nous attirons cependant votre attention sur le risque juridique qu'implique ce délai : dans le cas où la demande serait refusée (si les justificatifs ne sont pas suffisants pour la DIRECCTE) l'entreprise ne disposerait plus de fondement pour justifier la réduction unilatérale des rémunérations, et risquerait a minima des demandes de rappels de salaires.

Enfin, il convient d'être très attentif au motif renseigné sur la plateforme de demande auprès de la DIRECCTE : seul le motif « **circonstance exceptionnelle** » permet de faire la demande d'activité partielle 30 jours après la décision de mise en œuvre effective, et donc de bénéficier de l'activité partielle rétroactivement (les motifs comme conjoncture économique, ou difficultés d'approvisionnement ne le permettent pas), bien que vous ayez ensuite à apporter des justifications de vos difficultés économiques dans la demande.

Éligibilité au dispositif

Il est important de noter que le dispositif du chômage partiel a pour finalité d'atténuer les répercussions des baisses relativement brutales et imprévisibles de l'activité sur la rémunération des salariés et d'éviter les licenciements. Il faut ainsi justifier d'une cause exceptionnelle, conjoncturelle et imprévisible rendant nécessaire une réduction ou une interruption d'activité dans l'entreprise. En revanche, le chômage partiel n'est pas possible pour des difficultés structurelles, ou des situations non imputables à la conjoncture économique.

L'employeur doit fournir dans sa demande toute information permettant d'attester qu'il se trouve bien dans l'un des cas prévus par la réglementation.

En cas d'absence (massive) de salariés indispensables à la continuité de l'activité de l'entreprise, par exemple malades ou en quarantaine, ou contraints, rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle pour fermeture de l'établissement.

Attention le gouvernement indique qu'aucune demande d'activité partielle ne sera autorisée pour les entreprises qui souhaiteraient fermer préventivement. L'activité partielle doit être mise en œuvre par rapport à des difficultés de l'entreprise, la crainte des salariés de venir travailler risque de ne pas être suffisante pour obtenir l'autorisation. Dans ce cas, à défaut d'arrêt de maladie, les repos supplémentaires payés ou repos compensateurs doivent être privilégiés, dans les conditions qui seront précisées par Ordonnance, les congés payés peuvent également être envisagés.

Nous vous invitons à préparer des justificatifs de vos difficultés qui pourront être demandées par la DIRECCTE durant l'instruction de la demande. Il convient d'envisager plusieurs éléments pour justifier l'impact de la conjoncture économique et/ou des difficultés d'approvisionnement nécessitant le recours à l'activité partielle. Il faut aussi noter que ces éléments doivent être subis par l'entreprise.

Par exemple, il peut être opportun de rassembler les éléments propres à montrer :

Des indicateurs économiques dégradés en comparaison de l'année précédente (des difficultés de trésorerie, des dettes constatées auprès des fournisseurs ou de certaines caisses, etc).

Une baisse particulièrement importante de clients par rapport à une période analogue (avec des emails d'annulation, ou des comparaisons de carnets de rendez-vous), l'impact concret de la demande du ministère de l'Agriculture de restreindre certaines activités durant l'épidémie.

Les ruptures d'approvisionnement, notamment en masques et en gel hydro alcoolique, qui peuvent également contribuer à justifier l'impossibilité de mettre en œuvre les gestes barrières impératifs, (notamment du fait des clients, avec un descriptif factuel sur le non-respect des consignes pourtant

recommandées par affichage par exemple, l'impossibilité de les faire respecter lors de l'affluence) si vous restez confrontés à une activité importante (en précisant que le télétravail est impossible).

Procédure pratique :

1. Les salariés concernés

Une mesure collective : il s'agit d'une mesure collective qui doit être mise en place pour tous les salariés. Il est cependant possible d'utiliser la réduction individuellement et alternativement, dans le cadre d'un système de « roulement » par services, par poste, etc. On peut donc répartir les horaires restant différemment selon les salariés pour qu'ils viennent par roulement.

Il est envisageable de consommer un volume d'heures différent en fonction des nécessités impérieuses de l'activité, à condition toutefois de pouvoir justifier du respect du principe d'égalité de traitement des salariés qui sont placés dans une situation identique (par exemple, ils ont les mêmes fonctions, le même coefficient, il est ainsi possible de faire des différences entre un auxiliaire et un vétérinaire). Pour ces salariés, il ne sera pas possible de faire un traitement différencié dans le cadre du dispositif d'activité partielle. En revanche c'est possible si on peut justifier d'éléments objectifs et pertinents, qui doivent par ailleurs être vérifiables en cas de contentieux.

Ainsi, il est donc possible, d'exclure l'intégralité d'un service du bénéfice de l'activité partielle dès lors que les salariés de ce service ne souffrent pas d'une baisse d'activité ; ou d'individualiser, à l'intérieur de chaque service, les modalités d'utilisation des heures indemnisables à condition de pouvoir le justifier par des éléments objectifs et pertinents.

Enfin, il est à noter que la mise en activité partielle d'une seule personne n'est pas possible, sauf avec une différenciation claire, objective et pertinente. Sans cela, elle pourrait être considérée comme une modification unilatérale du contrat de travail prohibée, sauf si l'établissement ne compte qu'un seul salarié.

Mise à jour : à compter du 1^{er} mai, les parents contraints de garder leur enfant, les personnes vulnérables ou les personnes cohabitant avec ces dernières devront être placés en activité partielle. Des informations plus détaillées sont présentes dans la note générale d'information.

Mise à jour : à compter du 1^{er} juin, les conditions de prise en charge de l'indemnité d'activité partielle sont revues :

- L'indemnité versée au salarié est inchangée : pendant l'activité partielle, il perçoit 70 % de sa rémunération brute (environ 84% du salaire net), et au minimum le SMIC net.
- La prise en charge de cette indemnité par l'Etat et l'Unédic est de **85 % de l'indemnité** versée au salarié, dans la limite (inchangée) de 4,5 SMIC. Les entreprises seront ainsi remboursées de 60 % du salaire brut, au lieu de 70 % précédemment.

À partir du 2 juin, les parents des enfants qui ne pourraient pas être accueillis à l'école pour des raisons sanitaires « pourront continuer à bénéficier des dispositions relatives au chômage partiel »

Il doivent obtenir une attestation du Directeur de l'établissement scolaire précisant que l'enfant ne peut être accueilli. Cette attestation imposera alors à l'employeur de maintenir l'activité partielle.

Ainsi, si le salarié présente un certificat d'isolement établi par un médecin de ville ou le médecin du travail, ou depuis le 2 juin, une attestation de l'établissement d'accueil de l'enfant indiquant que l'établissement ne peut accueillir l'enfant, le placement en activité partielle est de droit.

Les « forfait jour » désormais éligibles :

Mise à jour : le Décret réformant l'activité partielle a ouvert la possibilité de mettre des salariés au forfait jour en activité partielle.

Mise à jour : Le Décret confirmant les modalités de conversion des jours en heures a été publié le 17 avril. Il prévoit que :

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

Les éventuels jours fériés, de repos ou de congés qui seraient pris pendant ces périodes d'activité partielle ne sont pas indemnissables au titre de l'activité partielle, ils sont donc également convertis sur la base de 7h par jour pour être déduits du nombre d'heures faisant l'objet de la demande de remboursement à la DIRECCTE.

2. Mise en œuvre d'une demande d'autorisation administrative préalable

Le Gouvernement a annoncé la possibilité pour les entreprises contraintes de réduire ou de suspendre temporairement leur activité de recourir à l'activité partielle en déposant leur demande, avant le placement effectif des salariés en activité partielle, sur le portail dédié.

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.

La demande doit en principe être préalable à la décision de mise en chômage partiel.

Il est possible de la faire a posteriori mais nous attirons cependant votre attention sur le risque juridique qu'implique une demande faite après avoir mis en œuvre l'activité partielle : dans le cas où la demande serait refusée (si les justificatifs ne sont pas suffisants pour la DIRECCTE) l'entreprise ne disposerait plus de fondement pour justifier la réduction unilatérale des rémunérations, et risquerait a minima des demandes de rappels de salaires.

Procédure :

Sur le portail dédié : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> vous devrez créer un compte : « Créer mon espace » ; vous recevrez un identifiant et un mot de passe par mail qui vous permettra d'accéder à la saisie de votre demande. L'identification se fait notamment grâce au numéro de SIRET de l'entreprise.

Sélectionner le motif de recours : « autres circonstances exceptionnelles » > « coronavirus »

Il convient d'être très attentif au motif renseigné sur le portail : les motifs autres que « **circonstance exceptionnelle** » (comme conjoncture économique, ou difficultés d'approvisionnement) ne permettent pas de bénéficier de la demande rétroactive d'activité partielle, bien que vous ayez ensuite à apporter des motifs et justifications de vos difficultés économiques dans la demande.

Pour toute demande d'assistance, les employeurs peuvent contacter le 0 800 705 800 (0,15 €/min) ou envoyer un courrier électronique au support technique : contact-ap@asp-public.fr

Il convient de faire la demande préalablement à la mise en activité partielle et d'en informer les salariés. Les entreprises qui disposent d'un CSE doivent l'informer également préalablement.

Mise à jour : l'accord des salariés protégés (notamment membre du CSE), n'est plus requis pour les placer en activité partielle.

Après la création du compte, qui peut prendre quelques jours, il convient de faire la demande, qui précise alors :

- Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- La période prévisible de sous-activité ;
- Le nombre de salariés concernés ;

- Les coordonnées bancaires de l'employeur ;
- Si un CSE est présent : l'avis du CSE doit être transmis.

Les entreprises qui ne pourraient pas anticiper avec précision la durée de leurs difficultés sont incitées à demander une période plus large, dans le cadre de la période maximale qui est de 6 mois.

Délai de réponse :

Le délai à compter duquel on peut mettre en place l'activité partielle est désormais ramené à 48 heures à compter de la demande d'autorisation (non de la création du compte). Si l'administration ne répond pas dans le délai de 48 heures, la demande est considérée comme acceptée implicitement. L'information préalable du CSE n'est plus requise, elle peut être faite à posteriori, en principe dans un délai de 2 mois.

3. Une information préalable des salariés

Suite à la réponse ou l'accord implicite, bien que le placement en activité partielle ne constitue pas, en principe, une modification du contrat de travail, il est préférable que l'employeur informe les salariés des mesures de cette nature les concernant. L'employeur doit afficher les horaires de travail et par conséquent toutes les modifications apportées à cet horaire. S'il y a un CSE : l'employeur informe de la décision administrative.

4. L'indemnisation du salarié

Chaque heure chômée indemnisable donne lieu au versement au salarié d'une indemnité horaire par l'employeur, lequel peut obtenir en contrepartie de l'État une allocation d'activité partielle.

Le versement par l'employeur aux salariés concernés de l'indemnité se fait aux échéances habituelles de paie.

Le salarié placé en activité partielle reçoit en principe une indemnité horaire, versée par son employeur, pour les heures chômées, correspondant à 70% de sa rémunération brute (soit environ 84% du net selon la ministre du Travail). La rémunération utilisée pour le calcul est celle servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés suivant la règle du maintien de salaire, ramenée à un montant horaire. L'indemnité versée est ensuite versée dans la limite de 35 heures par semaine, ou de la durée contractuelle. Les heures supplémentaires ne sont donc pas directement indemnisées.

Ainsi par exemple : un salarié dont l'horaire de travail habituel est de 35 heures hebdomadaire, qui est placé en activité partielle. Le mois précédent, il a perçu une rémunération brute de 2325 €. Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle due au salarié est de : $2325 / 151,67 \times 70 \% = 10,73 \text{ €}$.

Mise à jour : Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au SMIC reçoivent une indemnité horaire d'activité partielle d'un montant égal au pourcentage du salaire minimum conventionnel qui leur est applicable.

Mise à jour : pour les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation qui touchaient antérieurement une rémunération égale ou supérieure au SMIC, les mêmes dispositions que celles des autres salariés leur sont applicables : l'employeur verse une indemnité équivalente à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure, qui ne peut être inférieure à 8,03 euros.

Une indemnité complémentaire si le total versé est inférieur au SMIC net :

Si la rémunération d'un salarié reste inférieure au SMIC net, après versement de l'indemnité d'activité partielle, l'employeur est dans l'obligation de lui verser une allocation complémentaire. Cette indemnité est égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale (ou SMIC net) et la somme nette perçue par le salarié (composée de l'indemnité d'activité partielle et éventuellement de son salaire). À ce jour, cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Mise à jour : cette indemnité complémentaire est également prise en charge car le taux minimum de l'allocation remboursée à l'employeur est le SMIC net.

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. Si le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire car le maintien à 70% est inférieur au SMIC, il est remis un document indiquant : le taux du Smic, le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail soit 35h, les déductions obligatoires ayant permis de déterminer le montant de la rémunération mensuelle minimale, les montants du salaire et des diverses allocations constituant les éléments de la rémunération mensuelle minimale versée au salarié. Ces informations peuvent prendre la forme d'une mention sur le bulletin de paie.

Mise à jour : [comment gérer les jours fériés pendant l'activité partielle ?](#)

- Si les jours fériés sont habituellement travaillés dans l'entreprise : les salariés seront indemnisés normalement au titre de l'activité partielle.
- Si les jours fériés sont habituellement non travaillés dans l'entreprise : l'activité partielle ne pourra pas être mise en œuvre et vous serez tenus de payer intégralement cette journée aux salariés.

Le 1^{er} mai étant un jour obligatoirement chômé, vous devrez prendre en charge en intégralité la rémunération de vos salariés pendant cette journée.

Cotisations sociales : les indemnités d'activité partielle échappent aux cotisations de sécurité sociale applicables aux salaires et aux cotisations et prélèvements alignés sur cette assiette. Elles restent soumises à la CSG (6,2 %) et la CRDS (0,5 %) après abattement pour frais professionnels (1,75 %).

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 %. Pour les personnes qui ne sont pas redevables de la CSG et de la CRDS car elles ne résident pas fiscalement en France, l'indemnité est assujettie à une cotisation maladie majorée au taux de 2,80 %.

Par ailleurs, le dispositif d'écrêtement des prélèvements sociaux est applicable :

- 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. Ainsi les salariés percevant une allocation mensuelle égale au SMIC brut ($10,15 \text{ €} \times (52 \times 35) / 12$) 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.
- 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.

Dans le cas où l'employeur verse une part complémentaire au-delà de 70% de la rémunération brute, ce complément est soumis au même régime en matière de prélèvements sociaux. Toutefois 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 sont assujetties, au même titre que les rémunérations, aux cotisations et contributions sociales. Par ailleurs, les indemnités entrent dans la base du calcul du Prélèvement A la Source.

Mise à jour : à compter du 1er mai, si l'entreprise verse un complément à l'indemnité minimum et que l'indemnité horaire dépasse de 3,15 SMIC (70% de 4,5 SMIC), le complément sera assujetti à cotisations sociales intégralement.

5. L'allocation versée à l'entreprise

Demande d'indemnisation :

Une fois l'autorisation obtenue, l'entreprise effectue une demande d'indemnisation auprès de l'Agence de services et de paiement (ASP). Cette demande doit comporter diverses informations, et notamment la liste nominative des salariés concernés avec, pour chacun, un état nominatif précisant le nombre d'heures chômées.

Versement de l'indemnisation par l'ASP :

Le paiement de l'allocation forfaitaire par l'ASP à l'entreprise se fait à échéance mensuelle, et versement par l'employeur aux salariés concernés de l'indemnité due aux échéances habituelles de paie (attention, les deux paiements ne sont pas liés et l'employeur reste tenu de payer l'indemnité à ses salariés même s'il n'a pas encore reçu l'allocation correspondante). Dans certains cas, notamment pour les entreprises pratiquant la modulation, il convient de joindre une demande de remboursement mensuel pour ne pas être indemnisé en fin de période de modulation (à la fin de l'année civile).

La demande d'indemnisation comporte :

- Des informations relatives à l'identité de l'employeur ;
- La liste nominative des salariés concernés ainsi que le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;
- Les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié.

Pour les salariés modulés, les heures indemnisables se calculent à partir de la durée de la semaine considérée, dans la limite de 35 heures. Ainsi par exemple, soit un salarié travaillant sur la base hebdomadaire de 33 heures en période basse et de 42 heures en période haute. Au cours de deux semaines consécutives d'activité partielle, l'une en période basse, l'autre en période haute, il ne travaille que 20 heures par semaine.

Le nombre d'heures indemnisables est : $(33 - 20) + (42 - 20) = 28$ heures.

Limites :

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. Le nombre d'heures pouvant justifier de l'attribution de l'allocation d'activité partielle correspond à la différence entre la durée légale du travail, soit 35 heures par semaine, ou la durée stipulée au contrat, et le nombre d'heures travaillées sur ladite période.

L'allocation d'activité partielle est attribuée dans la limite d'un contingent annuel d'heures indemnisables fixé, en tenant compte de la situation économique, à 1000 heures par année civile et par contrat de travail. **Mise à jour :** ce contingent est désormais de 1607 heures (Arrêté du 31 mars).

Indemnisation :

Mise à jour : la prise en charge de l'activité partielle par l'État par le biais de l'allocation versée à l'employeur a été augmentée pour les heures chômées dans le cadre de l'activité partielle entre le 1^{er} mars et le 31 mai pour atteindre 70 % de la rémunération horaire brute, autant que le montant versé. Pour les revenus des salariés que ce taux ferait passer en dessous du SMIC net, le montant horaire minimum de l'allocation est de 8,03 € (sauf pour les apprentis avec un taux plafonné à ce que l'employeur verse), permettant une prise en charge du complément versé au minimum au niveau du SMIC net. Cette prise en charge est enfin limitée à 4,5 fois le SMIC.

Mise à jour : À compter du 1^{er} juin, la prise en charge se fait à hauteur de 60 % de la rémunération horaire brute.

Mise à jour : la prise en charge des formations prise sur le fonds FNE pendant l'activité partielle ne sont plus majorées à 100% depuis la publication de l'ordonnance

Fraude : le ministère du Travail annonce des contrôles renforcés sur l'activité partielle

Une instruction a été adressée par la ministre du Travail aux Direccte afin de leur présenter les objectifs de ces contrôles. Les Direccte devront distinguer entre les entreprises qui, de bonne foi, ont fait des erreurs lorsqu'elles ont renseigné leurs demandes d'indemnisation, et celles qui ont fraudé.

Dans le premier cas, il est demandé aux Direccte d'engager un dialogue avec l'entreprise en vue d'une régularisation « à l'amiable », en amenant l'entreprise à reconnaître son erreur et à la corriger, conformément au principe du droit à l'erreur. La situation financière de l'entreprise sera prise en

compte dans les modalités de remboursement des sommes dues, et des solutions d'accompagnement pourront être proposées.

En revanche, en cas de fraude, et dès lors que l'élément intentionnel constitutif de l'infraction aura été constaté, l'entreprise et/ou son responsable sera passible de sanctions pénales (jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amendes) et administratives (remboursement des aides et exclusion du bénéfice des aides jusqu'à 5 ans).

Parmi les principales fraudes identifiées par l'administration, figurent :

- la mise en activité partielle de salariés auxquels il est demandé parallèlement de (télé)travailler ;
- les demandes de remboursement intentionnellement majorées par rapport au montant des salaires effectivement payés.

Rappelons que l'activité partielle est par nature un dispositif prévisionnel, demandée par rapport à une situation à un instant donné, permettant à un employeur en difficulté de faire prendre en charge tout ou partie de la rémunération de ses salariés.

6. Les conséquences sur le contrat

La mise en activité partielle, si elle modifie les horaires de travail du fait de la non-fourniture du travail par l'employeur, est une mesure collective qui ne constitue pas une modification individuelle du contrat de travail des salariés.

En outre, pour limiter l'incidence de la période d'activité partielle sur les autres droits des salariés, les textes prévoient expressément que les heures ainsi chômées sont prises en compte pour l'acquisition des congés payés et la répartition de la participation et de l'intéressement.