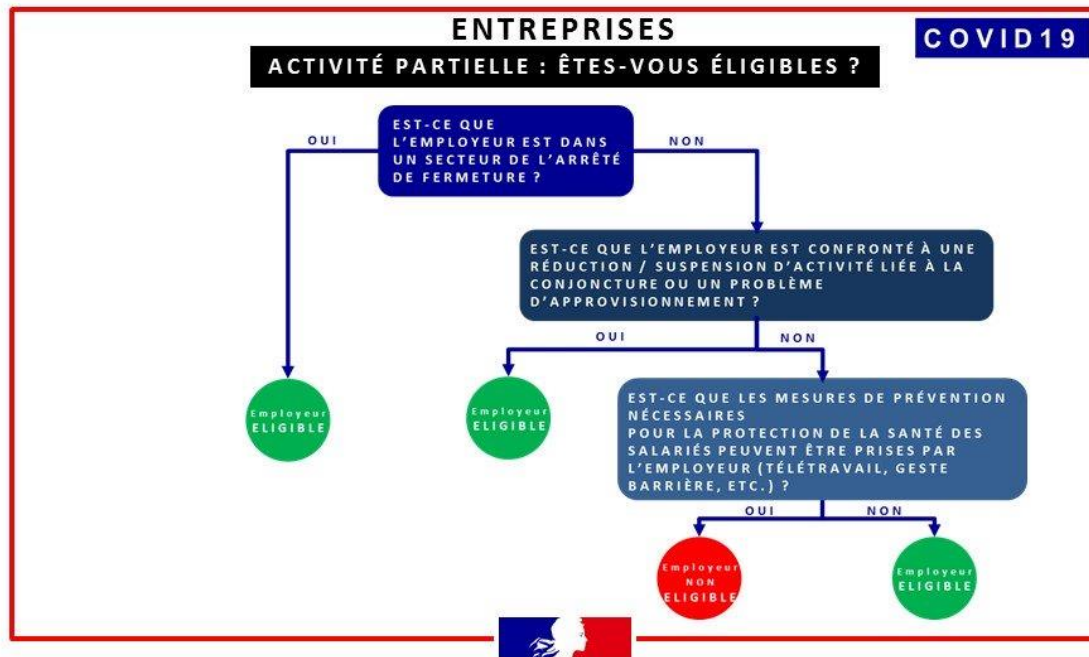


# Comment mettre en place le dispositif « d'activité partielle » pour mes salariés ?



## Introduction

Le dispositif de « l'activité partielle » (ou « chômage partiel ») est simplifié et assoupli. Un décret a été pris afin de couvrir 100% des indemnisations versées aux salariés par les entreprises, dans la limite de 4,5 SMIC. Le ministère du Travail a décidé que les demandes d'activité partielle pour le mois de mars pourront être déposées jusqu'au 30 avril, avec effet rétroactif (l'indemnisation de l'employeur démarre donc au moment où la demande a été faite et non au moment où l'administration lui répond). Cette décision fait suite aux difficultés rencontrées par un certain nombre d'employeurs d'obtenir les codes ou accéder à la plateforme pour déposer leur dossier de demande d'activité partielle.

Nous vous transmettons le communiqué de presse du Ministère du travail ainsi que :

- la FAQ du Ministère du travail qui apporte des précisions sur les aides aux entreprises (voir [CORONAVIRUS - KIT DE L'ARTISAN](#))
- la note du Ministère du travail du 21 mars « activité partielle : démarches de l'employeur » (voir [CORONAVIRUS - KIT DE L'ARTISAN](#))
- La fiche pratique rédigée par la CAPEB Grand Paris concernant l'activité partielle (voir [CORONAVIRUS - KIT DE L'ARTISAN](#))

**Sont exclus du dispositif**, notamment : (voir [CORONAVIRUS - KIT DE L'ARTISAN](#))

- les travailleurs indépendants
- les micro-entrepreneurs
- les cadres dirigeants
- les Présidents de SAS(U)

Voir la FAQ « accompagnement des entreprises » du Ministère de l'Economie et des finances, pages 19 à 21 (voir [CORONAVIRUS - KIT DE L'ARTISAN](#))

## Déclaration

« *L'activité partielle* » est à déclarer uniquement en ligne sur : [www.activitepartielle.emploi.gouv.fr](http://www.activitepartielle.emploi.gouv.fr) par l'employeur qui demande d'autorisation préalable au Préfet de son département (services de la DIRECCTE en pratique). L'entreprise doit préciser les motifs qui justifient le recours à ce dispositif, le lien avec le Coronavirus devra être mis en avant.

Cette demande, qui est en principe préalable, peut dans le cadre des difficultés liées à l'épidémie du coronavirus, être faite à posteriori. Le ministère du Travail a décidé que les demandes d'activité partielle pour le mois de mars pourront être déposées jusqu'au 30 avril, avec effet rétroactif (l'indemnisation de l'employeur démarre donc au moment où la demande a été faite et non au moment où l'administration lui répond). Cette décision fait suite aux difficultés rencontrées par un certain nombre d'employeurs d'obtenir les codes ou accéder à la plateforme pour déposer leur dossier de demande d'activité partielle.

Le délai d'instruction du dossier et l'autorisation administrative du recours à l'activité partielle qui est en principe de 15 jours calendaires, a été réduit à 48 heures selon le Ministère du travail dans le cadre des mesures prises face à l'épidémie du coronavirus.

Une fois la demande autorisée, l'employeur sollicite une indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle instruite par l'unité départementale (UD) et mise en paiement par l'agence de services et de paiement (ASP). Cette demande se fait également par voie dématérialisée.

Nous vous invitons à consulter le [document « pas à pas » - cliquez ici](#) - pour vous accompagner dans le processus de création du compte, jusqu'à la saisie de la demande d'indemnisation : comment accéder au formulaire de création de compte ? Comment faire ma demande de création de compte ; une fois mon compte crée, la fiche établissement ; comment créer ma demande d'autorisation préalable ; validation de l'état de ma demande par les services de l'état dans un délai de 2 jours ; comment créer ma demande d'indemnisation ?

*Nous recommandons aux entreprises d'être le plus exhaustif possible dans les explications données. Ainsi, la demande des entreprises doit indiquer précisément les effets de l'épidémie COVID-19 sur l'activité de l'entreprise.*

*A cet effet, il est primordial de bien compléter les demandes en tenant compte des éléments qui suivent :*

*• Dans le cadre « autres circonstances exceptionnelles » l'entreprise doit indiquer : CORONAVIRUS ou COVID 19*

*• Dans le cadre « motifs », l'entreprise doit indiquer au choix ou en totalité (selon les cas) :*

*Difficultés d'approvisionnement en matériaux*

*Impossibilité de respecter les « gestes barrières » (par exemple impossibilité de conserver une distanciation suffisante entre salariés, impossibilité de procéder à un lavage régulier des mains, pénurie des EPI nécessaires à l'activité).*

*Le Ministère du Travail a clairement précisé que dès lors que le chef d'entreprise n'est pas en capacité de mettre en œuvre les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé de ses salariés, il est éligible au dispositif d'activité partielle.*

- Refus d'accès par les clients au chantier, annulation de commandes, arrêt des chantiers décidé par le donneur d'ordre
- Absence (massive) de salariés indispensables pour pouvoir **assurer la**

### **Quel est le délai de naissance de la décision implicite d'acceptation de la demande d'autorisation d'activité partielle ?**

Jusqu'au 31 décembre 2020, l'absence de décision dans un délai de deux jours suite au dépôt de la demande d'autorisation préalable dans le cas vaut acceptation implicite de ladite demande.

### **L'avis du CSE doit-il être joint à la demande d'autorisation d'activité partielle faite par l'employeur ? (MAJ le 16.04.20)**

L'avis du comité social et économique (CSE) doit, habituellement, être communiqué avec la demande d'autorisation préalable d'activité partielle, si l'entreprise en est dotée.

Ceci étant, étant donné la situation exceptionnelle dans laquelle notre pays se trouve, le Gouvernement 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 deux mois à compter de la demande d'autorisation préalable. Un modèle de convocation à une réunion du CSE pour avis sur la mise en place de l'activité partielle est mis à votre disposition [en cliquant ici](#).

### **La consultation du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés est-elle requise ? (MAJ le 06.04.20)**

Non. La consultation du CSE ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés.

### **L'employeur peut-il réunir le CSE en visioconférence pour éviter la propagation de l'épidémie ? (MAJ le 16.04.20)**

Jusqu'à présent, le recours à la visioconférence pour réunir le CSE pouvait être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus du CSE. En l'absence d'accord, ce recours était limité à trois réunions par année civile.

L'article 6 de l'ordonnance n°2020-389 du 1er avril 2020 élargit à titre dérogatoire et temporaire la possibilité de recourir à la visioconférence pour tenir les réunions des CSE, jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Ainsi, par dérogation, le recours à la visioconférence est autorisé pour l'ensemble des réunions du CSE après que l'employeur en ait informé leurs membres. Cette dérogation est applicable aux réunions convoquées pendant la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 4 de la loi du 23 mars 2020.

Lorsque le CSE est réuni en visioconférence, le dispositif technique mis en œuvre doit garantir l'identification des membres du CSE et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations. Les suspensions de séance sont néanmoins admises.

De plus, l'ordonnance permet, également à titre dérogatoire et temporaire, l'organisation de réunions de ces CSE par conférence téléphonique et messagerie instantanée. L'employeur ne peut avoir recours au dispositif de messagerie instantanée que de manière subsidiaire, en cas d'impossibilité d'organiser la réunion du CSE par visioconférence ou conférence téléphonique. L'employeur peut donc imposer de réunir le CSE en visioconférence, et même en conférence téléphonique ou

messagerie instantanée, après simple information des membres du CSE, pendant toute la durée de la période de l'état d'urgence sanitaire.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Pour ces matières, les décisions de l'employeur doivent être précédées du recueil de l'avis du CSE. Le CSE doit être informé de la tenue de la réunion au cours de laquelle il sera consulté au moins 3 jours à l'avance.

### **En l'absence de CSE, la demande d'activité partielle peut-elle être autorisée ? (MAJ le 06.04.20)**

Oui, de manière exceptionnelle.

Pour rappel, l'obligation de mise en place d'un CSE est effective depuis le 1er janvier 2020. L'article 2 de l'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel suspend les processus électoraux en cours et « impose aux employeurs qui doivent engager le processus électoral de le faire dans un délai de trois mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire ».

Se pose alors la question des employeurs dont l'obligation d'engager le processus électoral naît après l'entrée en vigueur de l'ordonnance et des employeurs qui, bien qu'ayant l'obligation de le faire, n'ont pas engagé le processus électoral avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance. Afin de ne pas bloquer les demandes d'activité partielle de ces entreprises et dans l'intérêt des salariés, ces entreprises devront 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 prévue par l'ordonnance susvisée.

### **Quelles conséquences sur le contrat de travail ?**

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent ni être sur leur lieu de travail, ni à disposition de leur employeur, ni se conformer à ses directives. Le contrat de travail étant suspendu, les salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité doit correspondre au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute et peut être augmentée par l'employeur.

### **Le salarié peut-il refuser sa mise en activité partielle ?**

Une fois l'autorisation obtenue, le salarié ne peut pas refuser sa mise en activité partielle.

### **Quels sont les salariés que l'employeur peut placer en activité partielle ?**

Tous les salariés qu'ils soient en CDD, en CDI (ce qui inclut donc les salariés en CDI de chantier), à temps complet, à temps partiel ; y compris les apprentis.

Par contre, il n'est pas possible de placer en activité partielle les salariés qui seraient déjà indemnisés par la Sécurité sociale.

## **L'employeur est-il obligé de solder les congés payés de ses salariés avant de les placer en activité partielle ?**

Non. Si certaines DIRECCTE préconisent des mesures alternatives comme l'apurement des reliquats de congés payés, la prise de repos compensateurs de remplacement ou encore de RTT, il n'existe aucune obligation de mettre en œuvre ces mesures préalables.

## **Comment articuler les arrêts dérogatoires (garde d'enfant/personne vulnérable) avec l'activité partielle ? (MAJ le 06.04.20)**

Si le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail dérogatoire mis en place dans le cadre de la gestion de l'épidémie pour isolement ou garde d'enfant et que l'entreprise place ses salariés postérieurement à cet arrêt en activité partielle, il convient, dans ce cas, de distinguer deux situations.

### **- Cas de l'entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison de la fermeture totale ou d'une partie de l'établissement**

La justification des arrêts dérogatoires étant d'indemniser le salarié qui ne peut pas se rendre sur son lieu de travail soit par mesure de protection soit parce qu'il est contraint de garder son enfant, ceux-ci n'ont plus lieu d'être lorsque l'activité du salarié est interrompue puisqu'il n'a plus à se rendre sur son lieu de travail.

Dans ces conditions, le placement des salariés en activité partielle, lorsque l'établissement ou la partie de l'établissement auquel est rattaché le salarié ferme, doit conduire à interrompre l'arrêt de travail du salarié : l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun. Toutefois compte tenu des circonstances exceptionnelles, si l'arrêt de travail dérogatoire est en cours au moment du placement en activité partielle des salariés en raison de la fermeture de tout ou partie de l'établissement, l'employeur peut attendre le terme de l'arrêt en cours pour placer le salarié en activité partielle. En revanche, aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu. Les employeurs sont donc tenus à ne pas demander le renouvellement des arrêts pour garde d'enfants de leurs salariés.

S'agissant des arrêts de travail pour personnes vulnérables qui ont pu valablement se déclarer sur le télé-service de l'assurance maladie, ceux-ci étant automatiquement prolongés par l'Assurance maladie pour la durée du confinement, l'employeur est tenu d'y mettre un terme : l'employeur doit alors signaler à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt selon les mêmes modalités qu'une reprise anticipée d'activité en cas d'arrêt maladie de droit commun.

### **- Cas de l'entreprise qui place ses salariés en activité partielle en raison d'une réduction de l'activité**

Il n'est pas possible de cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale. C'est pourquoi quand l'activité partielle prend la forme d'une réduction du nombre d'heures travaillées, il n'est pas possible de cumuler cette activité partielle avec un arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfant ou pour personne vulnérable. L'employeur ne pourra donc pas placer son salarié en activité partielle pour réduction du nombre d'heures travaillées si un arrêt de travail est en cours.

### **Comment traiter le cas d'un salarié qui bénéficie au préalable d'un arrêt de travail pour maladie et que les salariés de l'entreprise sont postérieurement placés en activité partielle ? (MAJ le 06.04.20)**

Le salarié reste en arrêt maladie indemnisé jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit.

Le complément employeur, versé en plus de l'indemnité journalière de sécurité sociale, s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt.

Le complément employeur reste soumis aux mêmes prélèvements sociaux et fiscaux : il est donc soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.

Cet ajustement du complément employeur peut faire l'objet de régularisations a posteriori.

A la fin de l'arrêt de travail, le salarié bascule alors vers l'activité partielle.

### **Comment traiter un salarié qui est d'abord placé en activité partielle puis tombe malade ensuite ? (MAJ le 06.04.20)**

Un salarié placé en activité partielle conserve son droit de bénéficier d'un arrêt maladie (hors arrêts pour garde d'enfant ou personne vulnérables).

Le bénéfice du dispositif d'activité partielle s'interrompt alors jusqu'à la fin de l'arrêt prescrit (le salarié percevant des indemnités journalières sans délai de carence). Dans ce cas, l'employeur lui verse un complément employeur aux indemnités journalières de sécurité sociale qui s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt.

Ce complément employeur est soumis aux cotisations et aux contributions sociales de droit commun comme s'il s'agissait d'une rémunération.

### **Adhérent chez PRO BTP, comment s'applique la garantie prévoyance que j'ai contractualisée pour mes salariés placés en activité partielle ? (MAJ le 16.04.20)**

Je bénéficie du maintien gratuit des couvertures prévoyance et santé pour tous mes salariés placés en activité partielle jusqu'au 30 avril 2020, y compris lorsque les dispositions contractuelles ne le prévoient pas. Compte tenu de la prolongation de la situation du confinement au-delà du 30 avril des mesures liées au confinement, cette mesure sera réétudiée. Pour en savoir plus, le communiqué de presse de Pro BTP <https://www.probtp.com/part/flash-info-coronavirus-covid19.html>

### **Un mandataire social cumulant son mandat avec un contrat de travail bénéficie-t-il de l'activité partielle ?**

Le bénéfice de l'activité partielle est exclu pour les gérants de société et les mandataires sociaux du fait de l'incompatibilité de la réglementation applicable à leur situation. Cela étant, en cas de cumul d'un mandat social avec un contrat de travail, les activités exercées dans le cadre du salariat ouvrent droit au bénéfice du dispositif.

### **Les salariés au forfait sont-ils éligibles à l'activité partielle ?**

En raison de leur faculté d'adaptation de leur temps de travail sur l'ensemble de l'année, les salariés au forfait annuel heure/jour étaient exclus du dispositif sauf en cas de fermeture totale de leur établissement.

Désormais, les salariés au forfait annuel heure/jour peuvent bénéficier de l'activité partielle en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement, à due proportion de la réduction de l'horaire.

Un décret précisera dans les prochains jours les modalités selon lesquelles l'allocation versée à l'employeur est calculée dans ce cas.

### **Un employeur peut-il mettre un seul salarié en activité partielle si ce dernier exerce son droit de retrait ?**

Le recours à l'activité partielle doit être collectif, c'est-à-dire concerner un groupe bien différencié de salariés affectés à la même activité. C'est dans ce cadre que devrait être appréciée la situation des salariés s'étant retiré du travail par crainte de contamination. En tout état de cause, il sera rappelé que si le droit de retrait est exercé à juste titre, l'employeur doit maintenir le salaire du salarié.

### **La suspension du contrat de travail pour activité partielle prolonge-t-elle la période d'essai ?**

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail peut bénéficier de l'activité partielle, y compris le salarié en période d'essai.

La période d'essai ayant pour but de permettre l'appréciation des qualités du salarié, celle-ci est prolongée si le contrat est suspendu.

En pratique, si l'entreprise est totalement fermée, la période d'essai est suspendue et reprendra son cours au moment de la réouverture.

Si l'activité partielle prend la forme d'une réduction du temps de travail, la période d'essai est prolongée à due proportion.

Par exemple, en cas d'activité partielle 2 jours par semaine pendant 6 semaines, le salarié travaillera 12 jours de plus à l'essai.

### **Quel est l'impact de l'activité partielle sur le déroulement d'un préavis de licenciement ?**

En l'absence de dispositions spécifiques, le recours à l'activité partielle n'a pas d'incidence sur le point de départ du préavis, qui reste la notification du licenciement, ni sur sa durée, une réduction du préavis en cas de licenciement ne pouvant être décidée par l'employeur sans l'accord du salarié.

### **Peut-on demander à un salarié en activité partielle de faire un dépannage urgent ?**

En principe, en période d'activité partielle le contrat de travail est suspendu. Selon l'administration, le salarié ne devrait donc pas être à la disposition de l'employeur.

Si l'entreprise a mis en place un système de roulement, il nous semble possible de demander à ses salariés d'intervenir en cas d'urgence, en respectant un délai de prévenance suffisant. Dans un tel cas, le salarié devra être rémunéré normalement sur la journée ou demi-journée d'intervention.

### **Un employeur peut-il mettre ses salariés en astreinte alors qu'ils sont en activité partielle ?**

Il n'existe pas d'incompatibilité entre l'astreinte et une mise en activité partielle (aucun texte ne l'interdit).

Toutefois, si l'employeur ferme temporairement son entreprise, les contrats de travail des salariés sont suspendus et cela ne semble pas donc envisageable.



Par contre, si l'employeur a simplement réduit l'horaire de travail applicable à son entreprise, il apparaît envisageable de mettre les salariés en astreinte, et ceci d'autant qu'un salarié peut être soumis à une astreinte durant une journée non travaillée. Dans cette hypothèse, s'il est amené à intervenir durant cette journée, ou en soirée par exemple, le nombre d'heures travaillées (auquel s'ajoutent les temps de trajet si intervention sur site) minorera le volume d'heures non travaillées

### **Que faire si, une fois la demande d'activité partielle accordée, l'activité repart à la hausse ? Puis à la baisse ?**

Si l'autorisation de placement en activité partielle est toujours valide (12 mois), les fluctuations d'activités sont sans incidence.

Si durant cette période l'entreprise connaît une nouvelle baisse de son activité après une période de reprise, aucune nouvelle demande d'activité partielle ne doit être effectuée.

### **Quelles sont les heures indemnisables ?**

Les heures indemnisées par l'employeur au titre de l'activité partielle sont :

- Uniquement les heures "chômées" sous la durée légale (ou si elle est inférieure, la durée collective ou la durée contractuelle).

Les heures supplémentaires ou complémentaires "chômées" (c'est-à-dire heures au-delà de la durée légale ou de la durée contractuelle) n'ont pas à être indemnisées par l'employeur.

Ainsi, si l'employeur indemnise les heures supplémentaires, il ne percevra pas, en tout état de cause, un remboursement par l'Etat ;

À noter : si les salariés font 39h, les heures non travaillées au-delà des 35h sont chômées. Pour autant, l'employeur ne doit verser d'indemnité à ses salariés et ne peut pas percevoir d'aide de l'État pour les 4 heures dépassant la durée légale du travail.

- dans la limite d'un contingent de 1000 heures par an par salarié ;

Toutefois, l'article R. 5122-6 du code du travail permet de dépasser cette limite « dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision conjointe des ministres chargés de l'emploi et du budget ».

Les heures chômées ayant donné lieu à activité partielle doivent être mentionnées sur le bulletin de salaire, tout comme les taux appliqués et les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

### **Détermination des heures chômées**

Les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et la durée légale du travail (ou la durée collective ou celle prévue au contrat de travail si elle est inférieure).

Pour les salariés travaillant en forfait heures ou jours sur l'année, c'est la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement ou du service qui est prise en compte (dans la limite de 7 heures par jour ou 3h30 par demi-journée de fermeture).

La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul des congés payés.

**Quelle assiette l'employeur doit prendre pour calculer l'indemnisation de ses salariés ? (MAJ 16/04/2020)**



Selon les textes, pour chaque heure d'activité partielle le salarié perçoit une indemnité horaire correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération à retenir pour calculer l'indemnité est celle qui sert d'assiette de calcul à l'indemnité de congés payés suivant la règle du maintien de salaire (C. trav. art. R 5122-18).

La circulaire DGEFP du 12 juillet 2013 fixe la liste des éléments à intégrer dans le calcul de l'indemnité partielle, il s'agit :

- du salaire brut (avant déduction des cotisations sociales)
- des majorations pour le travail supplémentaire
- des avantages en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé
- des primes et indemnités versées en complément du salaire si elles sont versées en complément du travail et si elles ne rémunèrent pas déjà la période de congés.

Sont ainsi exclues de l'assiette de l'indemnité notamment :

- le 13e mois
- remboursement de frais (indemnité de transport et panier et de grands déplacements...)
- les primes exceptionnelles
- les primes de vacances
- les primes d'assiduité et de rendement allouées globalement pour l'ensemble de l'année
- les primes semestrielles d'efficacité

Cette liste n'est pas exhaustive. Il convient de ne pas se fier à l'intitulé de la prime car elle pourra être prise en compte si l'entreprise continue à la verser pendant les congés payés.

Sur ce point, le Ministère du travail a insisté dans les divers documents publiés sur le fait que les règles d'indemnisation des salariés demeurent inchangées. Ainsi, les majorations pour heures supplémentaires structurelles devaient continuer à être prises en compte comme indiqué dans la circulaire précitée.

Pourtant, dans une mise à jour d'un questions-réponses du Ministère du travail relatif à l'activité partielle, il semblerait, à travers la présentation d'un exemple, que les heures supplémentaires ne soient pas prises en compte dans l'assiette de calcul de l'indemnisation.

Dans ces conditions, nous nous rapprochons du Ministère afin d'obtenir des explications que nous ne manquerons pas de vous faire suivre.

Nous attirons votre attention sur le fait que le ministère du Travail a mis à jour le 10 avril 2020 son document questions/réponses relatif à l'activité partielle (cf. KIT de l'artisan) À cette occasion, le Ministère du Travail exclut les heures supplémentaires de l'assiette de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié : « les heures supplémentaires et leur majoration, même structurelles, n'étant pas éligibles à l'activité partielle, elles ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité d'activité partielle ». (page 23)

Or, comme précité, les dispositions contenues dans les dispositions légales ou réglementaires n'ont pas été modifiées.

Par conséquent, et compte tenu la problématique, la CAPEB a de nouveau sollicité le Ministère par l'intermédiaire de l'U2P dans la mesure où d'autres secteurs d'activités sont également concernés par cette question.

Dans l'attente d'un retour du Ministère et compte tenu de la situation inédite et du contexte juridique incertain lié au COVID 19, il conviendrait à notre sens, et ce, sans que nous puissions disposer de certitude à ce jour :

- que les entreprises qui placent leurs salariés en activité partielle appliquent les dispositions réglementaires toujours en vigueur, sachant que celle-ci seraient sous réserves de l'interprétation qui pourrait en être faite des DIRECCTE au regard du Q/R du 10 avril 2019.
- il existe un risque que le remboursement des indemnités puisse néanmoins être inférieur à l'indemnité versée si l'administration applique les dispositions figurant dans le questions/réponses,

En tout état de cause, il appartiendra à l'entreprise compte tenu des éléments ci-dessus de faire son choix.

Nous ne manquerons pas de revenir vers vous dès que nous serons en possession de précisions en la matière.

### **Le salarié doit-il percevoir un minimum au cours du mois ?**

Oui, le salarié à temps plein doit percevoir une rémunération mensuelle minimale équivalente au Smic net mensuel, ce qui peut conduire l'employeur à lui verser une allocation complémentaire pour atteindre ce niveau de rémunération.

Ainsi, ce dernier doit s'assurer que le cumul du salaire net versé pour les heures travaillées et des indemnités nettes versées au titre de l'activité partielle n'est pas inférieur au Smic net mensuel (C. trav. art. L 3232-1 s.).

### **Quand verser l'indemnité d'activité partielle ?**

L'indemnité est versée par l'employeur à la date habituelle de versement du salaire.

Désormais, le bulletin de paie du salarié placé en activité partielle devra porter les mentions suivantes :

- Le nombre d'heures chômées indemnisées au titre de l'activité partielle ;
- Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité ;
- Le montant de l'indemnité correspondante versée au salarié.

Ces trois données doivent permettre au salarié d'être mieux informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle le concernant et faciliter le contrôle et l'instruction des demandes d'indemnisation menés par les unités départementales.

Les employeurs ont douze 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.

### **Quel est le régime social et fiscal de l'allocation d'activité partielle ? (06/04/2020)**

Les indemnités d'activité partielle, destinées à permettre au salarié de percevoir un revenu de remplacement en cas de réduction de son horaire de travail, ne constituent pas à proprement parler une rémunération.

Les indemnités d'activité partielle sont exonérées de cotisations sociales, mais restent soumises à la CSG (6,2%) et la CRDS (0,5%).

Par ailleurs, le dispositif d'écrêtement des prélèvements sociaux prévu à l'article L. 136-1-2 du code de la sécurité sociale 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.

En pratique, du fait de l'absence de cotisations de sécurité sociale, 70 % de la rémunération brute correspond à 84 % environ de sa rémunération nette.

Les indemnités d'activité partielle par le salarié sont intégrées dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

### **Quel est le régime social de la part de l'indemnité versée au salarié par l'employeur en cas d'activité partielle, dépassant son obligation légale (70%) ? (maj 16/04/2020)**

Le Ministère du travail est venu préciser que dans le cas où l'employeur verse une part complémentaire au-delà de 70 % de la rémunération brute en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale, ce complément est soumis au même régime que l'indemnité d'activité partielle 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.

Un modèle de décision unilatérale est mis à votre sur le KIT de l'Artisan, [en cliquant ici](#).

### **Quelles allocations l'employeur perçoit-il ?**

L'allocation d'activité partielle versée par l'Etat à l'entreprise, quel que soit son effectif, est proportionnelle aux revenus des salariés placés en activité partielle, dans la limite de 4,5 SMIC : l'allocation couvre 70% de la rémunération brute avec un minimum de 8,03 € par heure et un maximum de 4,5 x smic horaire (soit 4,5 x 10,15 brut soit 45,67). Les modalités de remboursement permettent de couvrir les dépenses de l'employeur à hauteur de 100% pour les rémunérations inférieures à 4,5 SMIC.

Au-delà de ce plafond, l'employeur supporte la charge financière du différentiel.

Afin d'estimer le montant d'indemnisation qu'il peut escompter en cas de recours à l'activité partielle, l'employeur peut utiliser un simulateur en ligne de calcul de l'indemnisation d'activité partielle : <http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>

### **La déduction forfaitaire spécifique (DFS) peut-elle s'appliquer sur les indemnités d'activité partielle ?**

Non, les indemnités d'activité partielle échappant aux cotisations sociales.

### **Quelles sont les sanctions en cas de fraude à l'activité partielle ?**

L'activité partielle est par nature un dispositif prévisionnel pour lequel un employeur demande un nombre d'heures maximum sur une période donnée et un nombre de salariés potentiellement couverts.

La fraude à l'activité partielle se constate sur les demandes d'indemnisation formulées par les employeurs.

En effet, le dispositif prend en charge les heures non travaillées par les salariés, c'est-à-dire celles au cours desquelles ils n'ont pas fourni de travail et n'étaient pas à disposition de leur employeur.

*Exemple 1 : pour les salariés en télétravail, l'employeur ne peut pas demander à bénéficier d'une indemnisation.*

*Exemple 2 : si des salariés sont présents sur le lieu de travail mais qu'en l'absence de clients, ils sont redéployés à d'autres tâches, l'employeur ne pourra pas demander à bénéficier de l'allocation d'activité partielle car ils étaient à disposition de leur employeur.*

*Exemple 3 : les salariés ont posé des congés payés. Ces jours ne peuvent pas être pris en charge par l'activité partielle donc l'employeur devra les rémunérer normalement.*

Si l'employeur venait à demander une indemnisation pour des heures pendant lesquelles les salariés travaillaient ou étaient en congés payés/JRTT, cela est passible de sanctions prévues en cas de travail illégal :

- reversement des aides perçues au titre des heures indûment perçues par l'employeur
- interdiction de bénéficier pendant 5 ans d'aides publiques ;
- sanctions pénales.