

L'activité partielle

Le dispositif d'activité partielle a remplacé il y a plusieurs années le chômage partiel (appelé encore chômage technique). Compte tenu des circonstances exceptionnelles liées au Covid-19, les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle ont été réformées par la publication de plusieurs textes au journal officiel dont la liste figure ci-dessous.

Important ! Nous sommes dans l'attente de la publication d'un décret venant modifier et adapter l'activité partielle pour les salariés embauchés en CDDU. Ce texte doit notamment apporter les précisions relatives aux modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour les artistes rémunérés au cachet.

Dès sa parution, le décret vous sera adressé par mail et les informations contenues dans la fiche ci-après seront mises à jour dès que possible.

Les mises à jour du 6 avril 2020 sont surlignées en jaune pour mettre en avant les modifications apportées compte tenu de la nouvelle actualisation du questions/réponses du ministère du travail sur l'activité partielle.

Les mises à jour du 15 avril 2020 sont surlignées en bleu pour faciliter la lecture des nouvelles informations compte tenu de la nouvelle actualisation du questions/réponses du ministère du travail sur l'activité partielle et de la publication du décret n°2020-425 du 14 avril 2020 dont la référence complète figure ci-dessous.

Textes officiels :

- [Décret n°2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle](#)
- [Décret n°2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle \(rectificatif\)](#)
- [Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle](#)
- [Arrêté du 31 mars 2020 modifiant le continent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle](#)
- [Décret n°2020-425 du 14 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacements mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail](#)

Autres ressources :

- [le FAQ du ministère de la Culture \(MC\) – Employeurs culturels face aux impacts de la crise de coronavirus – du 27/03/2020 ;](#)
- [le Questions/Réponses du ministère du travail sur l'activité partielle – mis à jour le 10/04/2020 ;](#)
- [la page dédiée de l'Urssaf actualisée le 15/04/2020.](#)

#1 Qu'est-ce que le dispositif d'activité partielle ?

Ce dispositif permet à l'entreprise de faire face à une baisse d'activité sous réserve de pouvoir justifier de circonstances à caractère exceptionnel, telles que les restrictions et mesures prises dans le contexte actuel de crise sanitaire inédite du coronavirus. Le recours à l'activité partielle peut ainsi vous permettre de répondre à cette situation.

Il est possible de placer les salariés en activité partielle lorsque votre entreprise est contrainte de réduire ou suspendre temporairement son activité ([article R. 5122-1 du code du travail](#)).

Pendant cette période d'activité partielle, vos salariés restent liés à votre entreprise par un contrat de travail, mais subissent une perte de salaire imputable :

- soit à la fermeture temporaire de votre établissement conformément aux décisions gouvernementales prises par exemple pour limiter la propagation du virus Covid-19 ;
- soit à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué au sein de l'entreprise.

Selon le code du travail (article R.5122-1), le dispositif d'activité partielle permet de prendre en charge les situations dans lesquelles les entreprises connaissent une baisse d'activité pour l'un des motifs suivants :

- conjoncture économique ;
- difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ;
- transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel – c'est ce dernier cas qui est à mentionner sur votre demande d'activité partielle si votre demande est liée aux impacts du covid-19.

#2 Quelles conséquences sur le contrat de travail ?

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu (partiellement ou totalement) 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 l'employeur.

Cette indemnité doit correspondre au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute (telle qu'utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés), soit environ 84% du salaire net. Dans tous les cas, un minimum de 8,03 € par heure est respectée.

Ce montant est multiplié par le nombre d'heures chômées dans la limite de 35 heures par semaine, sauf si le contrat de travail prévoit un volume inférieur.

A noter :

- Un décret d'application qui devrait être publié d'ici quelques jours, précisera les modalités selon lesquelles les salariés des secteurs en régime d'équivalence seront indemnisés (*ie* : ce décret à paraître concernera notamment vos salariés embauchés en CDDU et rémunérés au cachet).

Cependant, rien n'empêche un employeur d'indemniser ses salariés au-delà de 70% du salaire brut s'il le peut/souhaite par décision unilatérale. La CCNEAC ne prévoit aucune disposition spécifique à ce sujet.

En temps « normal », en cas de formation pendant l'activité partielle, cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure.

Les heures indemnisables correspondent aux heures non travaillées par vos salariés.

Toutefois, compte tenu des mesures spécifiques prises dans le cadre de la période d'urgence sanitaire liée au covid-19, les conditions d'indemnisation des salariés en formation pendant la période d'activité partielle sont

alignées sur les conditions d'indemnisation de droit commun. Cela concerne les formations acceptées par l'employeur depuis le 29 mars 2020.

A noter :

- Sur le bulletin de salaire, précisez impérativement :
 - 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 ;
- L'assiette de l'indemnité est la rémunération horaire brute du salarié (assiette congés payés).
- Le plancher de 8,03 € ne s'applique pas aux apprentis et aux salariés en contrat de professionnalisation **dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC.**

#3 Quelle compensation financière pour l'employeur ?

En raison des impacts covid-19 sur l'activité des entreprises, la prise en charge de l'allocation d'activité partielle est améliorée. Le principe devient celui d'une prise en charge intégrale plafonnée.

L'allocation d'activité partielle depuis le 1^{er} mars 2020 est désormais égale à 70% de la rémunération horaire brute et couvre donc 100% de l'indemnité réglementaire versée au salarié.

Le montant de l'allocation d'activité partielle est plafonné à 4,5 Smic horaire. Elle ne peut donc pas dépasser 31,97 € par heure ou 4849,16 € pour un mois chômé.

Au-delà de ces montants les indemnités versées aux salariés restent à la charge des employeurs.

Pour résumer, **l'employeur devrait être remboursé à 100% de l'indemnisation pour tous les salaires à 4,5 SMIC.**

Par exemple, prenons le cas d'un salarié placé en activité partielle qui bénéficie d'une rémunération égale à 5 SMIC. Son employeur a l'obligation de l'indemniser à hauteur de 70% de sa rémunération brute. En pratique, l'État lui remboursera 70% de 4,5 SMIC brut et il ne lui restera à sa charge que l'équivalent de 70% de 0,5 SMIC brut.

A noter :

- Compte tenu des circonstances exceptionnelles le contingent annuel d'heures indemnifiables à l'activité partielle a été augmenté pour l'année 2020. Ainsi, le versement est désormais limité à 1 607 heures (au lieu de 1000 heures en temps « normal » par an) par salarié jusqu'au 31 décembre 2020 et ce, quelle que soit la branche professionnelle.

Remarque :

- L'allocation ne peut pas être supérieure à l'indemnité d'activité partielle versée ([article R. 5122-18 du code du travail](#)).

4 Comment est calculé le taux horaire pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle ?

Indemnité d'activité partielle = indemnité perçue par le salarié pendant les heures chômées ;

Allocation d'activité partielle = somme versée par l'État et l'Unédic à l'employeur pour ces heures.

Un simulateur permettant d'estimer le coût de l'indemnisation activité partielle et le montant de l'allocation versée par l'État est en ligne [ici](#). Ce simulateur ne prend pas en compte les cas des artistes et techniciens du spectacle compte tenu du fait que nous sommes dans l'attente de la publication du décret.

Quelles sont les heures « chômées » indemnisées par l'employeur ?

Ne sont indemnisées que les « heures chômées » en deçà de la durée légale du travail (35 heures par semaine en principe) ou si elle est inférieure, la durée contractuelle ou la durée conventionnelle.

Les heures chômées au-delà de la durée légale (ex : si le salarié est en contrat à 39 heures hebdomadaire) n'ouvrent pas droit au versement par l'employeur de l'indemnité activité partielle. Si l'employeur les rémunère, cette rémunération est soumise à charges sociales habituelles et ne bénéficie pas du régime social favorable de l'indemnité d'activité partielle.

A noter :

- Si la durée conventionnelle (151 heures 40 minutes de travail mensuel selon la CCNEAC) ou la durée stipulée au contrat est inférieure à la durée légale, seules les heures chômées en deçà de la durée collective conventionnelle (ou la durée stipulée au contrat) ouvrent droit à l'allocation. Lorsqu'elle est inférieure à la durée précitée n'ouvrent pas droit à une allocation, les heures chômées au-delà de la durée collective conventionnelle du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée.

Quel est le montant d'indemnisation que doit verser l'employeur à ses salariés placés en activité partielle ?

Pour chaque heure « chômée » au titre de l'activité partielle, l'employeur verse au salarié concerné, une indemnité horaire égale à 70% de sa rémunération horaire brute antérieure.

Pour calculer « ce revenu de remplacement », la rémunération brute prise en compte est celle qui sert d'assiette de l'indemnité de congés payés.

A noter :

- Si le salarié a des primes, il faut également calculer le taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence.
- Si le salarié a une rémunération variable, il faut également calculer le taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable (s'il y en a).

Étape 1 : Calculer le taux horaire de base

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) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.

Le résultat de cette division donne le taux horaire de base.

Si le salaire du salarié ne comporte ni prime ni élément variable : passez directement à l'Étape 3.

Étape 2 : Déterminer le taux horaire des éventuelles primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence

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).

Le montant des primes à prendre en compte est celui que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Ce montant est divisé par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.

Le résultat de cette division donne le taux horaire des primes mensuelles éventuelles calculées en fonction du temps de présence.

Étape 3 : si la rémunération comporte une part variable, déterminer le taux horaire des éléments de rémunération variable

Sont pris en compte ici :

- les éléments de rémunération variable (commissions, pourboires ...)
- les primes versées selon une périodicité non mensuelle et qui sont calculées en fonction du temps de présence du salarié : prime annuelle d'ancienneté ou d'assiduité calculée selon le temps de travail effectif.

Le montant mensuel de référence de ces éléments est égal à la moyenne de ces éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le premier jour d'activité partielle de l'entreprise (par exemple période du 1^{er} mars 2019 au 29 février 2020).

Ce montant mensuel de référence est divisé par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67) heures sur le mois) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.

Le résultat de cette division donne le taux horaire des éléments de rémunération variable.

Étape 4 : éléments exclus du calcul du taux horaire

- Les heures supplémentaires

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.

- Les autres éléments exclus

Sont également exclues :

- o les primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais professionnels ;
- o la prime d'intéressement ;
- o la prime de participation ;
- o les primes qui ne sont pas affectées par la mise en activité partielle ;
- o la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Étape 5 : Exemples de calcul du montant de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle

Montant de l'indemnité d'activité partielle (versée au salarié) et de l'allocation d'activité partielle (versée à l'employeur) = 70% du taux horaire brut de référence au titre de l'activité partielle x nombre d'heures éligibles à l'activité partielle.

L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est plafonnée à 70% de 4,5 SMIC horaire brut, c'est-à-dire à 31,98 € par heure chômée.

Exemple 1 :

Un salarié est placé en activité à compter du 17 mars 2020 pour fermeture totale. Il travaille 35 heures par semaine pour un salaire de base de 2700 Euros (sans prime ou rémunération variable).

⇒ **Étape 1 : déterminer le nombre d'heures indemnissables**

Le salarié a travaillé 77 heures sur le mois de mars. Le nombre d'heures à indemniser sera donc de $(151,67 - 77 \text{ heures travaillées}) = 74,67$ heures chômées.

⇒ **Étape 2 : déterminer le taux horaire**

Taux horaire de base = salaire du mois précédent / la durée légale sur la période considérée : $2700 / 151,67 = 17,80$

⇒ **Étape 3 : déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle**

Montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle = $(70\% \times 17,80) \times 74,67 = 930,39$ Euros

Exemple 2 :

Un salarié est placé en activité à compter du 17 mars 2020 pour fermeture totale. Il travaille 33 heures par semaine (soit 143 heures par mois) pour un salaire de base de 2500 Euros et reçoit 300 euros de prime mensuelle (calculée en fonction du temps de travail).

⇒ Etape 1 : déterminer le nombre d'heures indemnisables

Le salarié a travaillé 77 heures sur le mois de mars. Le nombre d'heures à indemniser sera donc de $(143 - 77 \text{ heures travaillées}) = 66 \text{ heures}$

⇒ Etape 2 : déterminer le taux horaire

- Taux horaire de base = salaire du mois précédent / la durée collective ou stipulée au contrat de travail sur la période considérée : $2500 / 143 = 17,48$
- Taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence / la durée collective ou stipulée au contrat de travail sur la période considérée : $300/143 = 2,10$
- Taux global : 19,58

⇒ Etape 3 : déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle

Montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle
 $= (70\% \times 19,58) \times 66 = 904,60 \text{ Euros}$

Exemple 3 :

Un salarié est placé en activité à compter du 17 mars 2020 pour fermeture totale. Il travaille 35 heures par semaine pour un salaire de base de 2700 Euros et 300 euros de prime mensuelle (calculée en fonction du temps de travail). Il a perçu un salaire de 3356 Euros en février 2020 en raison de 16 heures supplémentaires majorée à 25 %. Il perçoit habituellement un bonus en mai de chaque année de 1000 euros et une prime d'ancienneté de 1000 Euros au mois de décembre (calculée en fonction du temps de travail sur l'année).

⇒ Etape 1 : déterminer le nombre d'heures indemnisables

Le salarié a travaillé 77 heures sur le mois de mars. Le nombre d'heures à indemniser sera donc de $(151,67 - 77 \text{ heures travaillées}) = 74,67 \text{ heures}$

⇒ Etape 2 : déterminer le taux horaire

- Taux horaire de base = salaire du mois précédent déduction faite des heures supplémentaires / la durée légale : $2700 / 151,67 = 17,80$
- Taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence / la durée légale : $300/151,67 = 1,98$
- Taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable : moyenne mensuelle des éléments variable / durée légale : $(2000/12) / 151,67 = 1,10$
- Taux global : 20,88

⇒ Etape 3 : déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle

Montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle =
 $(70\% \times 20,88) \times 74,67 = 1091,38 \text{ Euros}$

Attention ! Cas particulier des salariés gagnant plus de 4,5 SMIC de rémunération brute par heure

Le montant de l'indemnité versée par l'employeur au salarié est supérieur au montant de l'allocation versée par l'État et l'Unédic à l'employeur.

Calcul de l'indemnité versée par l'employeur au salarié :

Un coefficient de 70% est appliqué au taux horaire de rémunération brute par heure. Le taux coefficienté est multiplié par le nombre d'heures chômées. Le montant de l'indemnité versé par l'employeur à son salarié correspond à ce résultat.

Calcul de l'allocation versée par l'État et l'Unédic à l'employeur :

Le nombre d'heures chômées est multiplié par un montant fixe de 32 euros (ce qui correspond au plafond du dispositif, fixé à 4,5 SMIC). Le montant de l'allocation versé par l'État et l'Unédic correspond à ce résultat.

La différence entre le montant de l'indemnité versé au salarié et le montant de l'allocation versé à l'employeur constitue donc le reste à charge pour ce dernier.

5 Est-il possible de placer les salariés en activité partielle et ne pas effectuer une demande de prise en charge auprès de l'État ?

Oui. Les structures peuvent suspendre les contrats de travail de leurs salariés et les placer en activité partielle, sans demander à bénéficier de l'allocation d'activité partielle.

Dans ce cas, les entreprises doivent verser à leurs salariés l'indemnité d'activité partielle dans les conditions prévues par le code du travail, soit 70% de la rémunération horaire brute dans la limite de 35 heures hebdomadaire pour les salariés rémunérés à l'heure.

Pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales sur les indemnités d'activité partielle, les entreprises devront faire une demande d'autorisation dans les conditions normales de mise en activité partielle. Elles n'auront pas à faire de demande d'indemnisation par la suite. Elles informeront la DIRECCTE de cet engagement à ne pas bénéficier de l'indemnisation par l'État.

Remarque :

- Cette précision apportée dans le Questions/Réponses du ministère du travail pourrait concerner la situation d'une structure dont les charges de personnel permanents et/ou intermittents seraient déjà couvertes par le versement d'une subvention de fonctionnement. PROFEDIM travaille actuellement à clarifier ce point.

#6 Comment faire une demande d'activité partielle ?

Toutes les demandes doivent être déposées sur le portail dédié (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>) dont le fonctionnement est quelque peu ralenti compte tenu de l'affluence des demandes.

Cette demande, qui est en principe préalable, peut dans le cadre des difficultés liées à l'épidémie du covid-19, être faite *a posteriori* et avec un délai de 30 jours. Autrement dit, cette dernière peut être faite jusqu'à un mois après le jour où l'activité des salariés a été réduite ou suspendue.

Toutefois, afin de tenir compte du volume des demandes et des circonstances exceptionnelles que nous traversons, ces demandes d'autorisation d'activité partielle pourront être présentées par les entreprises jusqu'au 30 avril 2020. Ainsi, une demande d'activité partielle pourra être déposée par une entreprise, avant la fin du mois d'avril, sans que le délai de 30 jours lui soit opposable.

A noter :

- Pour bénéficier de ce délai de 30 jours, l'entreprise doit présenter sa demande sous le motif « circonstances exceptionnelles ».

Délai d'instruction

L'autorisation administrative du recours à l'activité partielle dispose d'un délai de 48h au lieu de 15 jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation pour y faire droit ou la refuser. Une absence de réponse dans ce délai vaut acceptation implicite de la demande.

Cependant, ce délai de 48h n'est prévu qu'à titre exceptionnel et ne s'impose qu'aux demandes formulées jusqu'au 31 décembre 2020.

Si la demande d'activité partielle est acceptée, l'entreprise peut alors se mettre en activité partielle.

L'état d'avancement du dossier peut être [suivi en ligne](#).

#7 Quelle période peut couvrir l'autorisation de mise en activité partielle ?

La demande initiale de mise en activité partielle peut au maximum couvrir la période allant jusqu'au 30 juin 2020.

Cette demande initiale pourra faire l'objet de renouvellements.

Lorsqu'elle est accordée, l'autorisation de mise en activité partielle pourra couvrir une période maximale de 12 mois au lieu de 6 auparavant.

En principe, l'employeur doit verser à ses salariés l'indemnité d'activité partielle à la date habituelle du salaire. Pour se faire rembourser, il doit envoyer une demande d'indemnisation via son espace, tous les mois. Le paiement est effectué par l'Agence de services et de paiement (ASP) qui agit pour le compte de l'État.

Remarque :

- A titre exceptionnel et en l'absence du détail des conditions de l'activité partielle pour les salariés rémunérés au cachet, il peut sembler plus prudent de patienter encore 2-3 jours avant de procéder aux paies. Une telle décision devrait en tout état de cause être communiquée aux salariés pour les informer de la situation d'attente dans laquelle nous sommes.

#8 Dois-je consulter les représentants du personnel ? Comment faire en l'absence de CSE ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE (comité social et économique) doit être consulté sur le recours à l'activité partielle. En temps « normal » cette consultation est préalable mais en considération des circonstances exceptionnelles cette consultation peut intervenir après la demande d'activité partielle.

Vous disposez désormais d'un délai de 2 mois à compter de votre demande d'activité partielle pour consulter le CSE et transmettre l'avis du CSE à l'administration.

Au moment de la demande d'activité partielle, l'employeur devra toutefois préciser la date prévue de consultation des membres du CSE.

Le CSE étant toutefois à mettre en place dans les entreprises ayant atteint un effectif de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs depuis le 1^{er} janvier 2020, il est intéressant de noter qu'une ordonnance du 1^{er} avril 2020 vient préciser les règles relatives à la mise en place de cette instance.

Le ministère du Travail suspend les élections professionnelles en cours dans les entreprises et jusqu'à 3 mois après la date de cessation de l'état d'urgence.

Se pose alors la question des employeurs dont l'obligation d'engager les élections du CSE naît après l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 1^{er} avril 2020 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.

Le ministère du travail précise dans son questions/réponses sur l'activité partielle qu'afin de ne pas bloquer les demandes d'activité partielle, les 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.

La période d'état d'urgence sanitaire court jusqu'au 25 mai 2020 (sauf prorogation ou fin anticipée de l'état d'urgence sanitaire). L'organisation des élections professionnelles est suspendue pendant 3 mois à compter de la date de cessation de l'urgence sanitaire, les processus électoraux sont donc suspendus au maximum jusqu'au 25 août 2020.

Dans les entreprises dépourvues de CSE, l'employeur doit informer les salariés individuellement de la mise en œuvre de l'activité partielle et des modalités de celle-ci. Cette information doit donc, à notre sens, être précise et complète dès l'application du dispositif, notamment si l'employeur, par décision unilatérale, met en œuvre un maintien de salaire supérieure à 70% de la rémunération horaire brute.

#9 Quels sont les catégories de salariés pouvant être en activité partielle ?

Tout salarié possédant un contrat de travail de droit français est susceptible de bénéficier de l'activité partielle. Certaines situations et certaines catégories de salariés restent exclues du bénéfice de l'activité partielle ou sont éligibles à l'activité partielle sous certaines conditions.

- Les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel sont éligibles à l'activité partielle.

- Les salariés en forfait heures ou en jours

Compte tenu du covid-19 les textes ont été modifiés et les salariés en forfait heures ou en jours ne sont plus exclus de l'indemnisation, au titre de l'activité partielle.

Le décret lève en effet cette exclusion qui ne permettrait aux cadres en forfait annuel de bénéficier de l'activité partielle qu'en cas de fermeture totale de l'établissement.

Le décret qui doit être publié d'ici quelques jours, précisera, pour cette catégorie de salarié les modalités selon lesquelles l'allocation versée à l'employeur sera calculée.

- Salariés sous contrat de travail supérieur à 35h hebdomadaire

L'activité partielle prend en compte le volume horaire non travaillé dans la limite de 35 h par semaine.

Prenons l'exemple d'un salarié embauché en contrat de 39 heures hebdomadaire, $(39-25=4)$ 4 heures par semaine seront non comptabilisées pour le calcul de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur si le salarié chôme complètement. Cela signifie concrètement que l'allocation versée par l'État et l'Unedic se fera sur la base d'un contrat de 35 heures hebdomadaire, y compris lorsque la durée hebdomadaire de travail prévue contractuellement est supérieure.

- Salariés avec un statut de cadre dirigeant

La DGEFP (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle) nous a confirmé que les salariés cadres dirigeants pouvaient être placés en activité partielle.

- Les apprentis

Les apprentis, titulaires d'un contrat de travail, bénéficient de l'indemnisation du chômage partiel. L'indemnisation des apprentis ne saurait toutefois leur permettre de percevoir une rémunération supérieure à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler (apprentis dans la première année d'apprentissage). Les allocations sont en conséquence plafonnées à hauteur de leur salaire horaire habituel.

- Stagiaires et services civiques

Seuls les salariés sont éligibles au chômage partiel, dès lors les stagiaires et les services civiques sont exclus du dispositif.

- Les CDDU (artistes et techniciens du spectacle)

Le FAQ du MC du 27 mars 2020 a confirmé la possibilité de recourir à l'activité partielle pour les CDDU.

Le FAQ précise que :

« Dès lors qu'il y a signature d'un contrat de travail ou promesse d'embauche formalisée avant le 17 mars, date de début du confinement, l'employeur pourra solliciter le bénéfice du dispositif au titre des périodes contractuellement prévues. Il est toutefois à noter que cette doctrine ne s'appliquera que pendant la crise sanitaire et uniquement pour les cas où la suspension de l'activité est liée au covid19. Il est à rappeler que le placement en activité partielle peut être contestée par les salariés dans la mesure où l'employeur ne met pas le contrat/la promesse d'embauche à exécution ».

Selon la jurisprudence une promesse d'embauche est identifiée si les éléments suivants sont précisés :

- l'emploi proposé au salarié
- la date d'entrée en fonction
- la rémunération
- et le lieu de travail.

Nous avons toutefois sollicité le MC afin qu'une note précise soit établie sur la notion de promesse d'embauche pour sécuriser ce point.

Rappel !

Nous sommes dans l'attente de la publication d'un décret venant modifier et adapter l'activité partielle pour les salariés embauchés en CDDU. Ce texte doit notamment apporter les précisions relatives aux modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour les artistes rémunérés au cachet.

#10 Comment seront pris en compte pour les intermittents du spectacle les périodes de suspension de leur contrat de travail au titre de l'activité partielle dans les 507 heures d'affiliation ?

Les périodes d'activité partielle seront valorisées pour les 507 heures d'affiliation :

- à hauteur de 7 heures par jour pour un technicien
- et à hauteur de 7 heures par cachet pour un artiste (ce qui signifie donc selon les règles habituelles qu'au maximum pour un artiste pourra être valorisé par jour 2 cachets ou 3 cachets à condition que le salarié ait plusieurs employeurs).

La question est à partir de quand cette valorisation pourra s'appliquer pour les périodes de suspension de contrat de travail au titre de l'activité partielle. Le décret n°2020-425 du 14 avril 2020 entre en vigueur le 16 avril et ne contient pas de dispositions spécifiques à ce sujet.

Toutefois, le décret à venir sur les modalités d'application de l'activité partielle pour les artistes et techniciens du spectacle pourrait comporter cette rétroactivité afin que les périodes d'activité partielle déclarées depuis le 1er mars puissent rentrer dans les 507 heures.

Nous avons adressé cette alerte au ministère du travail et nous ne manquerons pas de vous tenir informés dès que nous aurons des éléments stabilisés sur ce point.

#11 Est-ce que certains de mes salariés pourraient voir leur contrat totalement suspendu et d'autres leur activité réduite compte tenu des besoins de mon entreprise ?

Le nombre d'heures d'inactivité par salarié peut varier en fonction de leur activité. Il est donc possible que certains salariés doivent être placés en inactivité totale et d'autres en activité réduite.

Ainsi, juridiquement, l'activité partielle doit correspondre à une situation de réduction ou de cessation d'activité temporaire et collective mais cela ne signifie pas pour autant, qu'elle doit concerner obligatoirement l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Ainsi, elle peut ne concerner que les salariés d'une même unité de production, d'un service ou encore d'une équipe chargée de la réalisation d'un projet (circulaire DGEFP du 12 juillet 2013).

On peut donc tout à fait envisager qu'une entreprise décide de placer ses salariés intermittents du spectacle en activité partielle du fait de l'annulation des représentations d'un spectacle mais de conserver l'activité du personnel administratif (en le plaçant en télétravail si possible).

#12 En cas de recours à l'activité partielle pour des salariés en CDDU dont le contrat n'a pas commencé à être exécuté, l'employeur doit-il procéder malgré tout comme à l'habitude à des DPAE (déclarations préalables à l'embauche) pour ces salariés ?

En l'absence de réponse officielle sur ce point, nous vous conseillons, par prudence, de continuer à procéder aux DPAE des salariés, y compris pour ceux dont le contrat n'a pas commencé à être exécuté. Nous tentons d'obtenir une réponse précise à cette question technique et ne manquerons pas de vous tenir informés.

#13 Quelles sont les modalités d'articulation de l'aide Fonpeps en CDI et CDD avec le recours à l'activité partielle pour un même salarié ?

Les structures qui ont des contrats bénéficiant d'une aide financière du Fonpeps pourront suspendre ces contrats au titre de l'activité partielle. L'employeur aura l'obligation d'informer les services de l'ASP de la suspension du contrat de travail dans le cadre de l'activité partielle.

L'entreprise ne pourra bénéficier simultanément de l'allocation d'activité partielle et de l'aide versée au titre du Fonpeps pour un même salarié. La DGCA nous a indiqué que concrètement le montant de l'allocation d'activité partielle sera imputé sur l'aide du Fonpeps.

Afin de fluidifier le traitement des allocations d'activité partielle et des aides Fonpeps, cette imputation du montant des allocations d'activité partielle s'effectuera sur le dernier versement effectué par le Fonpeps.

Le site du MC sera prochainement mis à jour pour préciser les règles applicables et mettre à disposition des entreprises un formulaire pour informer les services de l'ASP en charge du Fonpeps du recours à l'activité partielle pour un salarié dont le contrat est concomitamment aidé par le Fonpeps.

#14 Quid du régime social des indemnités versées au salarié au titre de l'activité partielle ?

L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est un revenu de remplacement :

- elle n'est pas assujettie aux cotisations et contributions de Sécurité sociale ;
- elle est soumise à la CSG et à la CRDS au taux de 6,70 % après abattement de 1,75 % - les taux réduits de CSG ne s'appliquent pas jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard au 31 décembre 2020 ;
- les bénéficiaires du régime local d'assurance maladie du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle doivent s'acquitter d'une cotisation supplémentaire maladie de 1,50 % ;
- les personnes fiscalement domiciliées hors de France, non redevables de la CSG et de la CRDS, et relevant à titre obligatoire d'un régime français d'assurance maladie sont redevables d'une cotisation d'assurance maladie dont le taux est fixé à 2,80 % ;
- la règle d'écrêtement en fonction du SMIC reste applicable – la CSG et la CRDS dont écrêtées si leur prélèvement a pour effet de réduire le montant net de l'allocation, éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité, sous le smic brut.

Le montant de l'écrêtement est à déclarer sur le CTP (Code type de personnel) de déduction 616 : RRECRETEMENT CHOMAGE correspondant à la totalité des montants de CSG-CRDS et de cotisation maladie due par les salariés non résidents fiscaux en France écrêtés sur les allocations chômage.

Dans la DSN, ce CTP est associé au qualifiant 921 dans la rubrique 21.G00.23.002 et valorisé en « montant de cotisation » dans la rubrique S21.G00.23.005 : Ce montant doit figurer sans signe négatif alors même qu'il va

se déduire du montant total de cotisations du déclarant : c'est en effet, le CTP 616 qui porte en lui-même le signe négatif.

#15 Quid du régime social de la rémunération versée au salarié si l'employeur décide volontairement de maintenir plus de 70% de la rémunération brute ?

Le site de l'Urssaf indique que le régime social décrit ci-dessus pour les indemnités versées aux salariés au titre de l'activité partielle est applicable même lorsque l'employeur décide de verser un complément de rémunération au-delà de 70% du brut.

Il est, par ailleurs, précisé que les éléments de salaire qui rémunèrent une période d'activité restent soumis à cotisations sociales selon le régime des revenus d'activité (ex : congés payés).

Toutefois les sommes versées au titre d'indemnisation d'heures chômées non indemnifiables au titre de l'activité partielle car excédant la durée légale du travail sont assujetties, au même titre que les rémunérations, aux cotisations et contributions sociales.

Concrètement cela signifie que si vous décidez de maintenir volontairement à 100% la rémunération d'un salarié embauché sous un contrat de 39 heures hebdomadaire, la rémunération maintenue de la 36^{ème} heure à la 39^{ème} heure sera soumise à cotisations et contributions sociales.

16 Comment l'employeur peut mettre en place un maintien de salaire plus favorable que ce que prévoit le code du travail, à savoir au-delà de 70% de la rémunération horaire brute ?

Ce maintien de rémunération doit être formalisé par un écrit, à savoir un accord de branche, un accord d'entreprise ou une décision unilatérale. Ainsi, l'entreprise peut mettre en place une indemnisation versée au salarié majorée selon des conditions à définir conventionnellement ou unilatéralement.

Nous n'avons pas trouvé toutefois d'hypothèse qui aurait déjà été étudiée par la jurisprudence ou la doctrine en matière de majoration de l'indemnité versée par l'employeur au salarié en cas d'activité partielle.

Dans ces conditions, il convient de s'en référer aux principes généraux. Ainsi, s'agissant d'une décision unilatérale, celle-ci doit, pour être valable, doit reposer sur des éléments objectifs et ne pas engendrer d'inégalité de traitement.

A cet égard, une différence de statut juridique est insuffisante à elle seule pour justifier une inégalité de rémunération. Il en a ainsi été jugé à propos de différences de traitement entre salariés vacataires ou en CDD et salariés en CDI¹ ou entre salariés en CDD d'usage et CDD de droit commun².

De même, une différence de statut juridique ne peut pas justifier, à elle seule, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage³.

Ces règles nous paraissent exclure la possibilité d'opérer une différenciation dans l'indemnisation de l'activité partielle :

¹ Cass. Soc 15 mai 2007, n°05-42.849 ;

² CE, 17 mars 2017, n°396835 ;

³ Cass. Soc. 20 février 2008, n°05-45.601 ;

- entre salariés permanents et salariés en CDD ou en CDDU, que ces derniers soient artistes ou techniciens,
- entre salariés relevant de catégories professionnelles différentes.

Par ailleurs, l'égalité de traitement peut être revendiquée par comparaison à des avantages consentis par l'employeur à des salariés qui étaient précédemment en poste et n'est pas limitée aux salariés travaillant en même temps⁴. De ce fait, adopter des règles différentes par production expose l'employeur au risque de demande d'une égalité de traitement d'une production à une autre.

En toute hypothèse, l'application de régimes différenciés d'indemnisation nous paraît délicate car l'employeur devrait justifier que les salariés se trouvent placés dans une situation différente au regard de la mise en place de l'activité partielle, cette différence justifiant la différence de traitement. Or, sous réserve d'informations complémentaires, tous les salariés se trouvent dans une situation identique liée à l'impossibilité pour l'entreprise de produire des spectacles.

Reste l'hypothèse d'une baisse de prise en charge progressive, qui nous paraît envisageable à condition de :

- s'appliquer à tous les salariés de l'entreprise sans distinction de statut ni de catégorie professionnelle,
- définir une période précise pendant laquelle le maintien à 100% sera appliqué (et non pas en fonction de circonstances connues du seul employeur) ; l'employeur devant faire une demande d'activité partielle, il doit être en mesure de préciser quelles règles sont applicables pendant cette période.

En conclusion, en l'état, en cas d'activité partielle mise en œuvre par voie de décision unilatérale, il nous semble que la seule possibilité de mettre en œuvre une indemnisation majorée serait de prévoir qu'elle s'applique à tous sans distinction et le cas échéant qu'elle soit réduite progressivement dans le temps.

En synthèse et pour illustrer les problématiques de maintien de rémunération qui peuvent vous interroger au sein de votre structure :

- Exemple A : une entreprise qui déciderait de placer ses salariés en activité partielle et de maintenir à 100% la rémunération de ses salariés permanents mais de verser uniquement 70% de la rémunération horaire brute à un salarié technicien embauché en CDDU sur un spectacle annulé, est-ce possible ? **Non**

- Exemple 2 : une entreprise déciderait de placer ses salariés en activité partielle et de maintenir à 100% la rémunération de ses salariés permanents mais de verser uniquement 70% de la rémunération brute à un artiste embauché en CDDU rémunéré au cachet sur un spectacle annulé, est-ce possible ? **Non**

- Exemple 3 : une entreprise déciderait de placer ses salariés en activité partielle et de maintenir à 100% la rémunération de son chef d'orchestre mais de verser uniquement 70% de la rémunération brute aux artistes musiciens embauchés sur un même projet/spectacle dont les répétitions et les représentations ont été annulées à cause du covid-19, est-ce possible ? **Non**

- Exemple 4 : Une entreprise peut-elle, par décision unilatérale, prévoir dans un premier temps un maintien de salaire à 100% puis prévoir une baisse de prise en charge progressive ? **Oui à condition de :**

- s'appliquer à tous les salariés de l'entreprise sans distinction de statut ni de catégorie professionnelle ;

⁴ Cass. Soc. 8 décembre 2015, n°13-28.461 ;

- définir une période précise pendant laquelle le maintien à 100% sera appliqué (et non pas en fonction de circonstances connues du seul employeur).

PROFEDIM continue toutefois d'expertiser selon quels leviers une solution pourrait être aménagée compte tenu du contexte particulier.

#17 Quelle articulation entre l'activité partielle et les indemnités journalières maladie ?

Cas 1 – Si le salarié bénéficie au préalable d'un arrêt de travail pour maladie et que les salariés de l'entreprise sont postérieurement placés en activité partielle ;

Cas 2 – 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 ;

Cas 3 – Si le salarié est d'abord placé en activité partielle et qu'il tombe ensuite malade.

Pour le détail de la gestion de la paie dans les 3 cas susvisés nous vous invitons à consulter la page 25 du [questions/réponses du ministère du travail sur l'activité partielle](#).

⇒ [Contacts pour être accompagnés dans vos démarches :](#)

En Ile de France par :

- référent unique DIRECCTE – Île-de-France : idf.continuite-eco@direccte.gouv.fr 06 10 52 83 57
- référent unique des Chambres de commerce et d'industrie :
 - au niveau national n.ruiz@ccifrance.fr 01 44 45 38 62
 - pour l'Île-de-France farmagnac@cci-paris-idf.fr 01 55 65 46 36
- référent unique des Chambres de métiers et d'artisanat :
 - au niveau national cohin@cma-france.fr 01 44 43 43 85
 - pour l'Île de France se@cma-paris.fr 01 53 33 53 18

Par région :

Auvergne-Rhône-Alpes ara.redressementproductif@direccte.gouv.fr 04 72 68 29 69

Bourgogne-Franche- Comté bfc.continuite-eco@direccte.gouv.fr 03 80 76 29 38

Bretagne bretag.continuite-eco@direccte.gouv.fr 02 99 12 21 44

Centre-Val de Loire centre.continuite-eco@direccte.gouv.fr 02 38 77 69 74

Corse marie-francoise.baldacci@direccte.gouv.fr 04 95 23 90 14

Grand Est ge.pole3E@direccte.gouv.fr 03 69 20 99 28

Hauts-de-France hdf.continuite-eco@direccte.gouv.fr 03 28 16 46 88



Normandie norm.continuite-eco@direccte.gouv.fr 02 32 76 16 60

Nouvelle-Aquitaine na.gestion-crise@direccte.gouv.fr 05 56 99 96 50

Occitanie oc.continuite-eco@direccte.gouv.fr 05 62 89 83 72

Pays de la Loire pays-de-la-loire@direccte.gouv.fr 02 53 46 79 69

Provence-Alpes-Côte d'Azur paca.continuite-eco@direccte.gouv.fr / francoise.rouquette@direccte.gouv.fr 04 86 67 32 86

Pour toute autre question sur l'impact du Coronavirus sur votre entreprise, vous pouvez contacter la Direction générale des entreprises : covid.dge@finances.gouv.fr