MINISTÈRE
DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

Coronavirus (COVID-19)

DISPOSITIF EXCEPTIONNEL D'ACTIVITE PARTIELLE

Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses

Dernière mise à jour : 4 mai 2020

Modifications du 01.04 et du 02.04 (en jaune dans le texte)
II. B. 1. précisions
III. 3-4-12 précisions
III. 5 Ajout d'une question sur le régime social des indemnités d'activité partielle

Modifications du 03.04 (en jaune dans le texte)
III. 7 Ajout d'une question : la consultation du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés est-elle requise ?
8 Ajout d'une question, en l'absence de CSE, la demande d'activité partielle peut-elle être autorisée ?
16 Ajout d'une question : Comment sont comptabilisées les heures d'équivalence pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle ?
17 Ajout d'une question : Comment s'articulent les arrêts maladie ou arrêts dérogatoires (garde d'enfant/personne vulnérable) avec l'activité partielle ?
Ajout d'annexes :
Nouvelles modalités de prise en charge des heures d'équivalence
Articulation entre l'activité partielle et les indemnités journalières maladie

Modifications du 09.04 et du 10.04 (en violet dans le texte)
III. 9 Précision apportée sur le délai de demande de l'activité partielle
18 Ajout d'une question : Les entreprises peuvent-elle placer leurs salariés en activité partielle et ne pas effectuer de demande d'indemnisation auprès de l'Etat ?
19 Ajout d'une question : Comment est calculé le taux horaire pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle ?

Modifications du 22.04 (en vert dans le texte)
Question 5 : précisions
Ajouts des questions 20, 21, 22, 23, 24, 25 et des fiches Salariés à temps partiel et Salariés employés par des entreprises étrangères sans établissement en France

Modifications du 29.04 (en bleu dans le texte)
Ajout des questions 26 27 28 29
Ajout des fiches des salariés au cachet, des apprentis, des forfaits, des entreprises de travail temporaires, de l'indemnisation en AP de certains arrêts de travail liés au Covid 19
Modification des questions 15 et 17 et 19

Modification du 5.05 (**en orange dans le texte**)
Mise à jour de la question 17.

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

Coronavirus (COVID-19)

SOMMAIRE

I. L'ACTIVITÉ PARTIELLE : CE QUI NE CHANGE PAS _____ 6

Les modalités de calcul de l'indemnité versée par l'employeur au salarié ne sont pas modifiées. _____ 7

II. L'ACTIVITÉ PARTIELLE : LES ÉVOLUTIONS DU DISPOSITIF A LA SUITE DU DÉCRET DU 26 MARS 2020 _____ 7

A / Évolutions procédurales _____ 7

1) Réduction du délai d'acceptation implicite de la demande d'activité partielle, de quinze à deux jours jusqu'au 31 décembre 2020 (R.5122-4). _____ 7

2) L'assouplissement de la procédure de l'avis préalable du comité social et économique lors du dépôt d'une demande préalable d'autorisation d'activité partielle (R. 5122-2). _____ 8

3) L'assouplissement de la procédure de dépôt de demande préalable de l'activité partielle pour un motif « circonstance exceptionnelle » (R. 5122-3). _____ 8

4) L'allongement de la durée de validité maximale de l'autorisation d'activité partielle de six à douze mois (R. 5122-9). _____ 8

5) Contingentement pour le motif « travaux » (R. 2122-7). _____ 9

B / Extension de la portée du dispositif _____ 9

1) La modification de mode de calcul de l'allocation versée à l'employeur (R.5122-12 et D.5122-13) : le passage à un montant proportionnel au salaire _____ 9

2) L'extension du bénéfice de l'activité partielle aux salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué par l'établissement (R. 5122-8 et R. 5122-19). _____ 10

C / Dispositions diverses _____ 10

1) Ajout d'une nouvelle catégorie de données à caractère personnel enregistrées (R. 5122-21). _____ 10

2) Renforcer l'information du salarié (R. 3243-1 et R. 5122-17). _____ 11

D/ Tableau de synthèse _____ 11

III. QUESTIONS-RÉPONSES 12

1/ À quelle date les dispositions du décret entrent-t-elle en vigueur ? 12

2/ Une entreprise multi-établissements pourra-t-elle faire ses demandes en une seule fois ?13

3/ Quel est le montant de l'allocation d'activité partielle versé par l'agence des services et de paiement (ASP) à l'employeur ? 13

4/ Quel est le montant de l'indemnité d'activité partielle qui sera versée au salarié par son employeur ? 13

5/ Quel est le régime social applicable aux indemnités d'activité partielle ? (ajouté le 02.04.20 , modifié le 22 04 , modifié le 29 04) 15

6/ L'avis du comité social et économique doit-il être joint à la demande d'autorisation d'activité partielle faite par l'employeur ? 18

7/ La consultation du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés est-elle requise ? *(ajouté le 03.04.20)* 18

8 / En l'absence de CSE, la demande d'activité partielle peut-elle être autorisée ? 18

(ajouté le 03.04.20) 18

9/ Dans quel délai l'employeur peut-il déposer sa demande d'autorisation d'activité partielle ? 19

10/ Quelle est la durée maximum de période d'autorisation d'activité partielle ? 19

11/ Quel est le délai de naissance de la décision implicite d'acceptation de la demande d'autorisation d'activité partielle ? 20

12/ Les salariés au forfait sont-ils éligibles à l'activité partielle ? 20

13/ L'employeur peut-il bénéficier d'aides pour financer la formation de ses salariés pendant la période où ils ne sont pas en activité ? 20

14/ Quelles sont les sanctions en cas de fraude à l'activité partielle ? 20

15/ Quelles sont les évolutions législatives et réglementaires d'urgence prises dans le cadre de la crise Covid-19 (modifié le 29.04)? 21

16/ Comment sont comptabilisées les heures d'équivalence pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle ? *(ajouté le 03.04.20)* 25

17/ Quelles sont les modalités de la bascule des IJ versées dans le cadre d'arrêts garde d'enfant / personnes vulnérables/ personnes cohabitant avec des personnes vulnérables en activité partielle ? (Ajouté le 03.04.20, modifié le 29 04 et **le 4.05**) 25

18/ Les entreprises peuvent-elle placer leurs salariés en activité partielle et ne pas effectuer de demande d'indemnisation auprès de l'Etat ? *(Ajouté le 09.04.20)* _____ 27

19/ Comment est calculé le taux horaire pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle ? *(Ajouté le 10.04.20, modifé le 29 04)* _____ 27

20 / Les salariés employés par une entreprise étrangère n'ayant pas d'établissement en France (ajouté le 22.04) _____ 28

21/ Comment sont calculées l'indemnité et l'allocation d'activité partielle des salariés à temps partiel ? (ajouté le 22.04) _____ 28

22/ Peut-on alterner télétravail et chômage partiel ? (ajouté le 22/04) _____ 28

23/ Les jours fériés sont-ils indemnisés au titre de l'activité partielle ? (ajouté le 22/04) ___ 29

24/ Les salariés expatriés sont-ils éligibles à l'activité partielle ? (ajouté le 22/04)_____ 30

25/ Les associations sont-elles éligibles à l'activité partielle (ajouté le 22/04)?_____ 30

26/ Comment prendre en compte les demandes d'activité partielle pour les salariés habituellement rémunérés au cachet » (ajouté le 29 04) ? _____ 30

27 / Comment prendre en compte les demandes d'activité partielle des entreprises de travail temporaire ? (ajouté le 29 04) _____ 31

28/ Comment sont indemnisés les salariés apprentis ou en contrat de professionnalisation lorsqu'ils sont en activité partielle (ajouté le 29 04) ? _____ 31

29/ Comment calculer l'indemnité et l'allocation d'activité partielle des salariés en forfait jours annuels (ajouté le 29 04) ?_____ 31

Fiches pratiques……..32

INTRODUCTION : LA MISE EN PLACE DU SYSTEME LE PLUS PROTECTEUR D'EUROPE POUR L'EMPLOI DES SALARIÉS ET LES COMPÉTENCES DES ENTREPRISES

L'activité partielle est un outil au service de la politique publique de prévention des licenciements économiques qui permet à l'employeur en difficulté de faire prendre en charge tout ou partie du coût de la rémunération de ses salariés. Elle est encadrée par les articles L. 5122-1 et suivants et R. 5122-1 et suivants du Code du travail. Ce dispositif a montré toute son efficacité pour soutenir l'emploi en période de baisse d'activité.

Face à l'ampleur de la crise sanitaire liée au Covid-19, le Gouvernement a transformé l'ancien système d'activité partielle pour doter la France du système le plus protecteur d'Europe : alors qu'elle était auparavant forfaitaire et plafonnée à 7,74 euros, l'allocation versée par l'Etat à l'entreprise est désormais proportionnelle aux revenus des salariés placés en activité partielle, dans la limite d'un plafond de 4,5 SMIC. Cette modification du mode de calcul de l'allocation d'activité partielle doit permettre de faire face à la baisse d'activité engendrée par la crise sanitaire et ses conséquences en diminuant le reste à charge pour l'entreprise et ainsi permettre aux entreprises d'éviter les licenciements, de conserver leurs compétences et aux salariés de conserver leur emploi

Le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 met en œuvre cette réforme. Le présent document détaille les évolutions procédurales du dispositif d'activité partielle ainsi que les nouvelles modalités de calcul de l'allocation d'activité partielle issues du décret du 25 mars 2020.

Les dispositions de la circulaire du 12 juillet 2013 n°2013-12 demeurent applicables, à l'exception des dispositions suivantes :

- Le point I.2 du préambule intitulé « une prise en charge financière améliorée et favorisant la mise en œuvre de formations pour les salariés »
- Le point I.4 du préambule « une mise en œuvre rapide et sécurisée juridiquement pour les employeurs et les salariés »
- Les points II.1, II.2, II. du préambule « maitriser, faire connaitre le nouveau dispositif d' activité partielle et assurer une fluidité de traitement des demandes »
- Les points 1.2 et 1.3.A de la fiche 1 « le cadre législatif et règlementaire » « l'unification du dispositif actuel en fusionnant l'ensemble des allocations existantes en une seule allocation »
- Les salariés VRP visés au point 2.3 de la fiche 2 « les catégories de salariés concernés par l'activité partielle » 2.4 « articulation entre recours à l'activité partielle, plan de sauvegarde de l'emploi et accords de maintien de l'emploi » le contingent de 1000 heures visé au point 2.5 3 « les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle »
- La fiche 4 « activité partielle et formation professionnelle »

- Le point 5.1 « principe général de versement de l'allocation d'activité partielle », les points 5.3 B. C. F. et G « règles de calcul des heures à indemniser »
- La fiche 6 « caractéristiques de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation complémentaire au titre de la rémunération mensuelle minimale »
- La fiche 7 « situations particulières de certaines entreprises »
- Le point 8.1 de la fiche 8 « procédure d'instruction des demandes d'autorisation préalable »

I. L'ACTIVITÉ PARTIELLE : CE QUI NE CHANGE PAS

L'activité partielle permet à l'employeur d'aller en-deçà des obligations légales et conventionnelles en matière de durée du temps de travail et ainsi de se décharger en partie de son obligation de donner du travail à ses salariés ainsi que des moyens de le réaliser.

Pendant les périodes d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu.

Les motifs de recours à l'activité partielle demeurent inchangés.

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 (article R.5122-1 du Code du travail) :
- 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.

La baisse temporaire d'activité peut prendre deux formes différentes :
- une réduction du temps de travail en-dessous de la durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail de l'établissement ;
- une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement, pendant laquelle les salariés sont en inactivité totale quelle que soit la durée de la fermeture, dans la limite cependant du contingent annuel d'heures indemnisables.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement afin de pouvoir autoriser la mise en place d'un système de « roulement » par unité de production, atelier, services, etc.

Pendant la période d'activité partielle :

- L'employeur reçoit de l'Agence de services et de paiement (ASP) une allocation équivalent à une part de la rémunération horaire du salarié placé en activité partielle;
- Le salarié reçoit de son employeur une indemnité d'activité partielle, en lieu et place de son salaire pour la période durant laquelle il est placé en activité partielle.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée par l'employeur au salarié ne sont pas modifiées.

L'employeur verse au salarié une indemnité équivalente à 70 % de sa rémunération horaire brute. En tout état de cause, elle ne peut être inférieure à 8,03 euros, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Cela correspond à en moyenne environ 84 % du salaire net du salarié.

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. Le décret d'application de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle à venir précisera les modalités selon lesquelles les salariés des secteurs en régime d'équivalence sont indemnisées.

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

L'employeur peut décider unilatéralement d'indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut ou si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit.

L'assiette de l'indemnité est la rémunération horaire brute du salarié (assiette congés payés).

II. L'ACTIVITÉ PARTIELLE : LES ÉVOLUTIONS DU DISPOSITIF A LA SUITE DU DÉCRET DU 26 MARS 2020

A / Évolutions procédurales

1) Réduction du délai d'acceptation implicite de la demande d'activité partielle, de quinze à deux jours jusqu'au 31 décembre 2020 (R.5122-4).

Jusqu'au 31 décembre 2020, et afin de permettre aux entreprises d'avoir rapidement une réponse, **l'absence de décision d'autorisation du recours à l'activité partielle dans un délai de deux jours vaut acceptation implicite de la demande**.

2) L'assouplissement de la procédure de l'avis préalable du comité social et économique lors du dépôt d'une demande préalable d'autorisation d'activité partielle (R. 5122-2).

Lorsqu'un employeur souhaite bénéficier du dispositif de l'activité partielle, il doit, habituellement, déposer une demande préalable d'autorisation qui doit être accompagnée de l'avis préalable du comité social et économique, si l'entreprise en est dotée.

Cependant, lorsqu'il sollicite le bénéfice de l'activité partielle au motif « d'un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel » ou de « toute autre circonstance de caractère exceptionnel », les conditions matérielles de ces événements peuvent empêcher la réunion rapide de ce comité alors même que l'aide publique est immédiatement attendue.

Pour faire face à la crise et l'urgence, le Gouvernement a décidé que, désormais, lorsque l'employeur dépose une demande préalable d'autorisation pour ces deux motifs (3° et 5° de l'article R. 5122-1 du Code du travail), il peut recueillir cet avis postérieurement à la demande et dispose d'un délai d'au plus deux mois à compter du dépôt de la demande pour communiquer cet avis à l'unité départementale.

3) L'assouplissement de la procédure de dépôt de demande préalable de l'activité partielle pour un motif « circonstance exceptionnelle » (R. 5122-3).

En temps normal, l'autorisation de recours à l'activité partielle doit être, sauf en cas de sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel, antérieure à sa mise en œuvre dans l'entreprise.

Ceci étant, pour répondre à la crise et à l'urgence, le Gouvernement a décidé de donner jusqu'à trente jours aux entreprises, après la mise en place de l'activité partielle, pour déposer leur demande. L'acceptation de la demande permet donc une indemnisation rétroactive de l'entreprise, dans la limite de trente jours.

Pour bénéficier de cette couverture rétroactive, l'entreprise doit présenter sa demande sous le motif de « circonstances exceptionnelles ».

4) L'allongement de la durée de validité maximale de l'autorisation d'activité partielle de six à douze mois (R. 5122-9).

Précédemment, la durée maximale de l'autorisation d'activité partielle était de six mois, durant laquelle les salariés devaient effectivement réaliser leurs heures chômées.

Dans un souci d'efficacité et considérant que ce délai ne constitue qu'un maximum que l'unité départementale peut individualiser selon la situation de l'entreprise, le Gouvernement a décidé d'allonger ce délai à 12 mois.

Le contingent annuel d'heures indemnisables a été fixé à 1607 heures par arrêté du 31 mars 2020.

5) Contingentement pour le motif « travaux » (R. 2122-7).

Le volume horaire d'activité partielle pour le sous-motif « modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise » est limité par arrêté ministériel (100 h maximum par salarié et par an). Cette limitation est motivée par la nature de ce motif de recours à l'activité partielle, qui traduit moins une difficulté de l'entreprise qu'une volonté d'amélioration des installations de l'entreprise.

La nouvelle disposition du décret a pour objectif de contingenter à 100 heures par salarié le recours à l'activité partielle dans le cadre de travaux, tels que visés au 4° de l'article R. 5122-1 « la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ».

Aussi, le présent décret soumet à la même règle les sous-motifs « transformation » et « restructuration » de l'entreprise, considérant que leur logique est équivalente. De plus, cela simplifie le travail des unités départementales qui devaient auparavant qualifier des situations très similaires d'apparence, mais qui avait de lourdes conséquences pour l'employeur en raison de la différence des volumes horaires maximaux mobilisables.

B / Extension de la portée du dispositif

1) La modification de mode de calcul de l'allocation versée à l'employeur (R.5122-12 et D.5122-13) : le passage à un montant proportionnel au salaire

Les règles sont modifiées. L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur cofinancée par l'État et l'Unédic, n'est plus forfaitaire mais proportionnelle à la rémunération des salariés placés en activité partielle.

L'allocation couvre désormais 70 % de la rémunération antérieure brute du salarié, dans la limite d'une rémunération de 4,5 SMIC, avec un minimum de 8,03 € par heure, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Ce 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.*(ajouté le 01.04.20)*

En deçà de ce plafond de 4,5 SMIC, l'employeur n'a pas de reste à charge ; au-delà de ce plafond ou en cas de majoration du taux de 70 %, l'employeur supporte la charge financière du différentiel.

Les heures chômées ouvrant droit à une indemnisation sont les heures chômées dans la limite de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée précisée au contrat sur la période considérée. Pour rappel, le décret d'application de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle à venir précisera les modalités selon lesquelles les salariés des secteurs en régime d'équivalence sont indemnisés.

L'assiette de l'allocation est la rémunération horaire brute du salarié (assiette congés payés).

Le plafond de l'allocation horaire est fixé à 70 % de 4,5 Smic horaire brut, c'est-à-dire 31,98 €.

2) L'extension du bénéfice de l'activité partielle aux salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué par l'établissement (R. 5122-8 et R. 5122-19).

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.

C / Dispositions diverses

1) Ajout d'une nouvelle catégorie de données à caractère personnel enregistrées (R. 5122-21).

Afin de faciliter le travail d'étude statistique et le contrôle des Unités départementales des DIRECCTE, les informations inscrites dans le bulletin de paie, notamment celles relatives à l'activité partielle, sont désormais accessibles au ministère du Travail, dans le respect du régime de protection des données à caractère personnel.

2) Renforcer l'information du salarié (R. 3243-1 et R. 5122-17).

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 mené par les unités départementales.

Attention : 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.

Dans l'hypothèse où l'indemnité est versée directement au salarié par l'agence des services et de paiement (article R. 5122-16 pour les entreprises en procédure de sauvegarde ou redressement ou de liquidations judiciaires ou de difficultés de l'employeur), celle-ci lui remet directement un document reprenant ces informations.

D/ Tableau de synthèse

	Dispositif antérieur	Dispositif applicable à compter de la date d'entrée en vigueur du Décret	Mesures transitoires et échéance
Demande d'autorisation préalable	Toutes les demandes d'activité partielle sont faites en amont du placement des salariés en activité partielle, sauf en cas de sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel (délai de 30 jours).	Le délai de 30 jours après le placement des salariés en activité partielle est étendu au motif « autre circonstance de caractère exceptionnel »	Application immédiate
Avis du CSE	Le comité social et économique doit être consulté en amont du placement en activité partielle des salariés	La demande est accompagnée de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique, si l'entreprise en est dotée. Par dérogation, en cas de sinistre ou d'intempérie de caractère exceptionnel ou d'autres circonstances de caractère exceptionnel, cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande, et transmis dans un délai d'au plus deux mois à compter de cette demande	Application immédiate

Durée maximale de la période de demande d'autorisation préalable	Les demandes sont faites pour 6 mois	Les demandes peuvent être faites pour 12 mois	Application immédiate
Naissance de la décision implicite d'acceptation	La décision implicite d'acceptation nait dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande	La décision implicite d'acceptation nait dans un délai de 48 heures	Application immédiate mais uniquement jusqu'au 31 décembre 2020
Montant de l'allocation versée par l'Etat et l'Unédic à l'employeur	Entreprise de moins de 250 salariés : 7.74 euros/heure non travaillée/salarié Entreprise de plus de 250 salariés : 7.23 euros/heure non travaillée/salarié	Montant minimal versé pour les salariés rémunérés au SMIC : 8.03 euros / heure non travaillée / salarié Plafond : 70 % de la rémunération brute antérieure dans la limite de 4.5 SMIC / heure non travaillée / salarié	Application pour toutes les demandes d'indemnisation au titre des heures chômées depuis le 1 er mars
Montant de l'indemnité versée à l'employeur au salarié	70 % de la rémunération antérieure brute servant d'assiette de calcul des congés payés	70 % de la rémunération antérieure brute servant d'assiette de calcul des congés payés	Inchangée
Eligibilité des salariés au forfait heures ou jours à l'année	En cas de fermeture de tout ou partie de l'établissement	En cas de fermeture de tout ou partie de l'établissement ou en cas de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement, à due proportion de la réduction d'horaire	Application immédiate

III. QUESTIONS-RÉPONSES

1/ À quelle date les dispositions du décret entrent-t-elle en vigueur ?

Afin de protéger le maximum d'entreprises et de salariés, le Gouvernement a décidé que les nouvelles règles d'activité partielle couvriraient toutes les demandes des entreprises effectuées depuis le 1er mars 2020.

Les nouvelles dispositions s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées à l'Agence de services et de paiement en application de l'article R. 5122-5 du Code du travail à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret, au titre du placement en position d'activité partielle des salariés depuis le 1er mars 2020. L'allocation sera donc versée selon les nouvelles règles pour tous les salariés placés en activité partielle depuis cette date.

2/ Une entreprise multi-établissements pourra-t-elle faire ses demandes en une seule fois ?

Oui : l'application informatique permettant le dépôt des demandes sera paramétrée dans le courant du mois d'avril 2020 pour permettre le téléchargement de l'ensemble des données requises en une seule fois par un utilisateur. Pour encore quelques jours, les données devront être importées établissement par établissement. A noter qu'un même utilisateur peut d'ores et déjà télécharger les données pour plusieurs établissements, dans la limite de 200 SIRET par compte et 1 000 lignes par fichiers.

3/ Quel est le montant de l'allocation d'activité partielle versé par l'agence des services et de paiement (ASP) à l'employeur ?

Pour une valeur de la rémunération horaire brute du salarié inférieure ou égale à 45,67 euros (4,5 SMIC), l'Etat et l'Unédic versent à l'employeur une allocation équivalent à 70 % de ce montant. En tout état de cause, cette allocation horaire ne peut être inférieure à 8,03 euros, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC).*(ajouté le 01.04.20)*

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.

4/ Quel est le montant de l'indemnité d'activité partielle qui sera versée au salarié par son employeur ?

Les règles demeurent inchangées. Les salariés placés en position d'activité partielle percevront une indemnité garantissant un revenu de remplacement à hauteur de 70 % minimum de leur rémunération antérieure brute. L'employeur peut toutefois décider de majorer le taux d'indemnisation. Les heures travaillées doivent être rémunérées normalement par l'employeur et n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation d'activité partielle.

Exemple 1

Un salarié gagne 10,15 euros bruts de l'heure (1 SMIC brut) pour un contrat de 42 heures hebdomadaires. L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant **trois** semaines.

70 % de 10,15 est égal à 7,1 euros, ce qui constituerait le montant de l'allocation d'activité partielle. Cependant, ce montant est inférieur au plancher de 8,03 euros. Le décret prévoyant que le plancher de l'allocation est fixé à 8,03 euros, le montant horaire de l'allocation versée à l'employeur sera de **8,03 euros.**

L'activité partielle prend en compte le volume horaire non travaillé dans la limite de **35h** par semaine. 7 heures par semaine (42-35=7) seront donc non comptabilisées pour le calcul de l'allocation si le salarié chôme complétement.

L'employeur recevra de l'Etat / Unedic une allocation de :

8,03 x 35 x 3 = 843,15 euros.

L'employeur devra verser au salarié une indemnité équivalente. Elle ne sera pas assujettie à prélèvement social *(ajouté le 02.04.20)*. Il n'aura aucun reste à charge.

Exemple 2

Un salarié gagne 30,45 euros bruts de l'heure (3 SMIC brut) pour un contrat de **20 heures** hebdomadaire. L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant une semaine.

70 % de 30,45 est égal à **21,31 euros.**

L'activité partielle prend en compte le volume horaire non travaillé dans la limite de 35h par semaine ou du volume horaire contractuel. 20 heures seront donc comptabilisées pour le calcul de l'allocation.

L'employeur recevra de l'Etat / Unedic une allocation de :

21,31 x 20 = 426,2 euros.

L'employeur devra verser au salarié une indemnité équivalente qui sera assujettie à la CSG et à la CRDS (6,7 %) *(ajouté le 02.04.20)*. Il n'aura aucun reste à charge.

Exemple 3

Un salarié gagne 50,75 euros bruts de l'heure (5 SMIC brut) pour un contrat de **35 heures** hebdomadaire. L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant **deux semaines**.

70 % de 50,75 est égal à 35,52 euros.

Le résultat est supérieur à **31,98 euros** (représentant 70 % de 4,5 smic horaire brut).

L'activité partielle prend en compte le volume horaire non travaillé dans la limite de **35h** par semaine ou du volume horaire contractuel. 70 heures seront donc comptabilisées pour le calcul de l'allocation.

L'employeur recevra de l'Etat / Unedic une allocation de :

31,98 x 35 x 2 = 2238,6 euros.

L'employeur devra verser au salarié une indemnité de :

35,52 x 35 x 2 = 2 486,4 euros.

Cette indemnité sera assujettie à la CSG et à la CRDS (6,7 %) *(ajouté le 02.04.20)*.

Il restera à la charge de l'employeur : 2486,4 – 2238,6 = 247,8 euros.

5/ Quel est le régime social applicable aux indemnités d'activité partielle ? (ajouté le 02.04.20 , modifié le 22 04 , modifié le 29 04)

Prélèvements sociaux assis sur les indemnités d'activité partielle

Les indemnités d'activité partielle sont des revenus de remplacement exonérées à ce titre de l'ensemble des cotisations et contributions sociales assises sur les revenus d'activité, mais soumises à la CSG sur les revenus de remplacement au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,5 %. Ces contributions sont assises sur les indemnités d'activité partielle après application de l'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 demeurent en outre redevables de la cotisation maladie au taux de 1,50 %.

Pour les salariés qui ne sont pas redevables de la CSG et de la CRDS car ils ne résident pas fiscalement en France, une cotisation maladie majorée est due au taux de 2,80 % sur l'intégralité de l'indemnité.

Pour les salariés qui ne sont pas redevables de la CSG et de la CRDS car ils exercent leur activité à Mayotte, une contribution maladie est due au taux de 2,35 % sur l'intégralité de l'indemnité.

Les indemnités d'activité partielle versées aux apprentis sont soumises au même régime social que les autres indemnités.

Ce régime social est également applicable si l'employeur ne demande pas l'allocation remboursant l'indemnité d'activité partielle.

Dispositif d'écrêtement

Par ailleurs, un dispositif d'écrêtement des prélèvements sociaux est prévu à l'article L. 136-1-2 du Code de la sécurité sociale pour que l'indemnité versée ne puisse être inférieure au SMIC. Ce dispositif est applicable à la CSG, la CRDS, la cotisation maladie majorée pour les non-résidents ainsi qu'à la contribution maladie pour les salariés mahorais :

- pour une entreprise qui cesse complètement son activité durant le mois, le précompte des contributions et/ou cotisations 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 € x (52x35) /12) seront exonérés de prélèvements sociaux. Pour les indemnités supérieures à ce montant, les prélèvements sociaux seront le cas échéant réduits afin de garantir le SMIC brut. Le précompte doit se faire dans l'ordre suivant : CSG déductible, CSG non déductible, CRDS et le cas échéant la cotisation du régime local.
- 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.

Le SMIC brut pris en compte pour l'application de l'écrêtement ne doit faire l'objet d'aucune proratisation liée à la durée de travail ou à la présence du salarié sur le mois.

Indemnités d'activité partielle complémentaires

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 dans une certaine limite :

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

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

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

Exemple 1 Un salarié est habituellement rémunéré 40,60 euros/heure. L'indemnité horaire légale d'activité partielle sera de 28,42 euros (40,60*70%).

Une DUE prévoit un maintien de 100 % de la rémunération antérieure du salarié. L'employeur calcule à ce titre une indemnité complémentaire correspondant à 30 % de sa rémunération habituelle, soit 12,18 euros.

L'indemnité totale de 40,60 euros est donc supérieure à la limite de 31,97 euros.

Les indemnités légales sont toujours assujetties à la CSG et CRDS sur les revenus de remplacement au taux de 6,7 %. 3,55 euros des indemnités complémentaires bénéficieront également de ce régime social applicable aux revenus de remplacement puisque cette part des indemnités complémentaires additionnée à l'indemnité légale demeure inferieure à la limite de 31,97 euros.

8,63 euros (40,60 - 31,97) seront assujetties aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité puisqu'ils portent l'indemnité globale au-delà de la limite de 31,97 euros.

Exemple 2 Un salarié est habituellement rémunéré 60,90 euros/heure. L'indemnité horaire légale d'activité partielle sera de 42,63 euros (60,90*70%).

Une DUE prévoit un maintien de 100 % de la rémunération antérieure du salarié.
L'employeur calcule à ce titre une indemnité complémentaire correspondant à 30 % de sa rémunération habituelle, soit 18,27 euros.

L'indemnité totale est de 60,90 euros qui est donc supérieure à la limite de 31,97 euros.

Les indemnités légales sont toujours assujetties à la CSG et CRDS sur les revenus de remplacement au taux de 6,7 %.

Les indemnités complémentaires (18,27 euros/heure) seront intégralement assujetties à cotisations et contributions sociales sur les revenus d'activité.

Par ailleurs, les sommes qui seraient versées au titre d'indemnisation d'heures chômées non indemnisables au titre de l'activité partielle car excédant la durée légale du travail ou les heures supplémentaires structurelles résultant d'un accord collectif ou d'une convention individuelle de forfait, sont assujetties, au même titre que les rémunérations, aux cotisations et contributions sociales.

Date d'entrée en vigueur

L'ensemble de ces conditions d'assujettissement est applicable aux heures d'activité partielle réalisées à compter du 1er mars 2020 qu'il s'agisse d'un renouvellement du dispositif d'activité partielle ou d'une première demande.

Les dispositions relatives à l'assujettissement aux cotisations et contributions sociales des indemnités complémentaires sont applicables aux heures d'activité partielle réalisées à compter du 1er mai 2020.

6/ L'avis du comité social et économique doit-il être joint à la demande d'autorisation d'activité partielle faite par l'employeur ?

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.

7/ La consultation du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés est-elle requise ? *(ajouté le 03.04.20)*

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

8 / En l'absence de CSE, la demande d'activité partielle peut-elle être autorisée ? *(ajouté le 03.04.20)*

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 nait 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.

9/ Dans quel délai l'employeur peut-il déposer sa demande d'autorisation d'activité partielle ?

Si, habituellement, la demande d'autorisation d'activité partielle est en principe préalable au placement des salariés en activité partielle, le Gouvernement a décidé, au regard de la situation exceptionnelle que traverse notre pays, que les entreprises pouvaient bénéficier d'une prise en charge rétroactive de trente jours : en cas de recours à l'activité partielle pour les motifs de circonstances exceptionnelles ou en cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries, le délai pour déposer la demande d'autorisation d'activité partielle est donc de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle.

(Ajout du 09.04.20)

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. »

10/ Quelle est la durée maximum de période d'autorisation d'activité partielle ?

Les règles ont été modifiées.

Dorénavant, l'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois (contre 6 mois actuellement au maximum).

Les heures chômées ouvrant droit au versement de l'allocation d'activités sont déterminées dans la limite des contingents fixés par arrêté.

Le contingent annuel d'heures indemnisables a été fixé à 1607 heures par arrêté du 31 mars 2020.

11/ 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.

12/ Les salariés au forfait sont-ils éligibles à l'activité partielle ?

Les salariés au forfait en heures ou en jours sont éligibles à l'activité partielle en cas de fermeture de l'établissement mais également désormais en cas de réduction de l'horaire collectif habituellement pratiquée dans l'établissement à due proportion de cette réduction.

13/ L'employeur peut-il bénéficier d'aides pour financer la formation de ses salariés pendant la période où ils ne sont pas en activité ?

En cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, les entreprises peuvent demander à bénéficier du FNE-Formation en plus de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences des salariés.

Formalisé par une convention conclue entre l'Etat (la DIRECCTE) et l'entreprise (ou l'OPCO), le FNE-Formation a pour objet la mise en œuvre d'actions de formation, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et technologiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois.

Les actions éligibles sont les actions de formation, les bilans de compétences, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. Les actions de formation par apprentissage étant financées par les opérateurs de compétences dans le cadre des niveaux de prise en charge « coût contrat », elles ne sont pas concernées. S'agissant du compte personnel de formation (CPF) il peut être mobilisé dans le cadre du parcours autonome d'achat direct avec financement de la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

Les actions de formation éligibles peuvent se dérouler à distance.

14/ 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, sc'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.

15/ Quelles sont les évolutions législatives et réglementaires d'urgence prises dans le cadre de la crise Covid-19 (modifié le 29 04)?

Au-delà du décret du 25 mars 2020 qui réforme le mode de calcul de l'activité partielle, l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020, modifiée par l'ordonnance n°2020-428 du 15 avril et celle n°2020-460 du 22 avril sont venues faciliter et renforcer le recours à l'activité partielle.

L'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 :

- adapte l'indemnisation des salariés placés en position d'activité partielle dans les secteurs soumis aux régimes d'équivalence (notamment les chauffeurs routiers). Elle prévoit ainsi l'indemnisation des heures d'équivalence en ces circonstances exceptionnelles, compte tenu de l'impact très significatif de la situation sanitaire et de ces conséquences liées sur l'activité de ces secteurs.
- ouvre le bénéfice de l'activité partielle aux entreprises publiques qui s'assurent elles-mêmes contre le risque de chômage. Les sommes mises à la charge de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage dans ce cadre seront remboursées par les entreprises concernées dans des conditions définies par décret.

- permet aux salariés à temps partiel placés en position d'activité partielle de bénéficier de la rémunération mensuelle minimale prévue par les articles L. 3232-1 et suivants du Code du travail qui ne s'appliquait jusqu'à présent qu'aux salariés à temps plein.
- permet aux apprentis et aux salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC *(ajouté le 01.04.20)* de bénéficier d'une indemnité d'activité partielle égale à leur rémunération antérieure.
- prévoit que les conditions d'indemnisation des salariés en formation pendant la période d'activité partielle sont alignées sur les conditions d'indemnisation de droit commun des salariés en activité partielle.
- prévoit que l'activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.
- permet aux salariés employés à domicile par des particuliers employeurs et aux assistants maternels de pouvoir bénéficier à titre temporaire et exceptionnel d'un dispositif d'activité partielle ad hoc géré par le CESU. En outre, afin de faciliter la mise en œuvre de ce dispositif par les employeurs, elle simplifie pour ces salariés notamment les modalités de calcul de la contribution sociale généralisée, de manière exceptionnelle et temporaire, qui aujourd'hui dépendent du revenu fiscal de référence des intéressés et du niveau de leurs indemnités par rapport au salaire minimum de croissance.
- précise les conditions d'application du dispositif d'activité partielle aux salariés non soumis aux dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail (VRP, pigistes, etc.), ainsi qu'à ceux dont la durée du travail n'est pas décomptée en heures.
- ouvre le bénéfice du dispositif de l'activité partielle aux entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France et qui emploient au moins un salarié effectuant son activité sur le territoire national. L'affiliation de ces entreprises au régime français ou à celui de leur pays d'établissement pouvant être défini dans des conventions bilatérales, le bénéfice de ce dispositif est donc réservé aux seules entreprises relevant du régime français de sécurité sociale et de l'assurance-chômage.
- ouvre le bénéfice de l'activité partielle aux salariés des régies dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un service public à caractère industriel et commercial de remontées mécaniques ou de pistes de ski, qui leur avait été rendu possible à titre expérimental pour une durée de trois ans, par l'article 45 de la loi n° 2016-1888 du 28 décembre 2016 de modernisation, de développement et de protection des territoires de montagne.
- procède, pour l'ensemble des autres salariés, à des simplifications des modalités de calcul de la contribution sociale généralisée similaires à celles prévues pour les salariés employés à domicile par des particuliers employeurs et aux assistants maternels.

L'ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020 :

- précise les dispositions relatives à l'activité partielle pour certaines catégories de salariés, tels que les apprentis et les bénéficiaires de contrats de professionnalisation lorsque leur rémunération est au moins égale au salaire minimum interprofessionnel de croissance
- étend le régime de l'activité partielle aux salariés portés et aux travailleurs temporaires titulaires d'un contrat à durée indéterminée
- renvoie aux dispositions réglementaires le soin d'adapter le régime de l'activité partielle aux spécificités des marins-pêcheurs, qui disposent pour une grande part d'entre eux d'une rémunération fondée sur les profits tirés de la pêche
- précise les modalités de financement des indemnités d'activité partielle versées aux assistants maternels et aux salariés des particuliers employeurs en prévoyant que le remboursement des sommes versées par l'employeur est pris en charge par l'Etat et l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage, à l'instar des modalités applicables pour les autres salariés
- précise que les cadres dirigeants sont éligibles à l'activité partielle en cas de fermeture d'établissement
- précise le régime fiscal et social des indemnités d'activité partielle

L'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 :

- permet de prendre en compte, dans les heures non travaillées indemnisables, les heures de travail au-delà de la durée légale ou collective du travail, dès lors qu'elles sont prévues par une stipulation conventionnelle ou une stipulation contractuelle conclue avant la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance
- aménage les conditions de recours au dispositif d'activité partielle en permettant, sur le fondement d'un accord collectif, ou à défaut d'accord, après avis favorable du comité social et économique ou du conseil d'entreprise, le placement en activité partielle de salariés de façon individualisée ou selon une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées au sein d'un même établissement, service ou atelier
- prévoit l'assujettissement aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité les sommes résultant du cumul de l'indemnité d'activité partielle avec des indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'un accrd collectif ou d'une décision unilatérale lorsque ces sommes excèdent 70 % de 4,5 fois la valeur du salaire minimum interprofessionnel de croissance
- précise les conditions dans lesquelles l'activité partielle est applicable à certains employeurs publics employant des salariés de droit privé, notamment le fait que sont concernés par le remboursement de la part d'allocation d'activité partielle financée par l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage les seuls employeurs en auto-assurance n'ayant pas adhéré au régime d'assurance chômage

- vient augmenter pour les assistants maternels et les salariés du particulier employeur le plafond des heures indemnisables au-delà de la durée légale du travail en référence aux conventions collectives nationales étendues qui leur sont en effet respectivement applicables ont fixé leur durée conventionnelle de travail à 45 heures pour les assistants maternels et 40 heures pour les salariés du particulier employeur. L'article 4 permet, pour ces salariés, la prise en compte pour le calcul de l'indemnité versée au titre du placement en activité partielle des heures non travaillées au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine, et jusqu'à leur durée conventionnelle de travail respective, soit 45 ou 40 heures, pour tenir compte de manière adaptée de la spécificité de leur activité. Il prévoit également la compétence des caisses de mutualité sociale agricole pour procéder au remboursement des indemnités versées par des particuliers employeurs relevant du régime agricole aux salariés employés à domicile (jardiniers, gardes, employés de maison travaillant sur l'exploitation…) qui bénéficient également à titre temporaire et exceptionnel du dispositif d'activité partielle.

Un décret d'application en date du 16 avril 2020 est venu préciser les modalités d'application de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 :

1/ Il prévoit la règle de conversion permettant la détermination et la limite du nombre d'heures donnant lieu à versement de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours ou en heures (une journée correspondant à 7 heures), le personnel navigant dont l'organisation de la durée du travail implique l'alternance de jours d'activité et de jours d'inactivité garantis conventionnellement (une journée correspondant à 8,75 heures) et les artistes, techniciens et ouvriers du spectacle vivant et enregistré et aux mannequins payés pour certains au cachet (un cachet correspondant à 7 heures, une journée ne dépassant pas 7 heures).

2/ Le décret prévoit également les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle des voyageurs, représentants et placiers (VRP) multicartes, des travailleurs à domicile payés à la tâche ainsi que des journalistes rémunérés à la pige.

3/ Les autres dispositions prévues par le décret visent :

- à transposer pour l'ensemble de ces salariés la règle selon laquelle le nombre d'heures donnant lieu à versement de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle ne peut excéder la durée légale du temps de travail ;
- à préciser pour l'ensemble des salariés l'assiette servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle en y excluant les éléments qui ne sont pas affectés par la mise en activité partielle de l'entreprise et en y intégrant la moyenne des éléments de rémunération variable ;
- à préciser pour les salariés dont la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés (VRP, Travailleurs à domicile, journalistes pigistes) les modalités de calcul de leur salaire de référence tout en garantissant leur droit à congés payés au même titre que les autres salariés.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le jour de la publication du décret le 17 avril 2020 et concernent toutes les demandes d'indemnisation d'activité partielle au titre d'heures non travaillées en raison de l'épidémie de covid-19 jusqu'au 31 décembre 2020.

Un décret d'application des ordonnances des 15 et 22 avril viendra très prochainement déterminer les modalités d'application de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle

- des marins pêcheurs
- des salariés portés
- des cadres dirigeants.

Par ailleurs, **l'arrêté du 31 mars 2020** vient modifier le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020 pour le passer de 1000 heures à **1607 heures**.

16/ Comment sont comptabilisées les heures d'équivalence pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle ? *(ajouté le 03.04.20)*

Les heures d'équivalence s'appliquent uniquement à certains salariés, occupant des postes comportant des périodes d'inaction dans certains secteurs (ex : transport routier de marchandises (personnels roulants), commerces de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (personnel de vente occupé à temps complet…).

L'article 1 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle prévoit que les heures d'équivalence sont prises en compte dans le décompte des heures chômées pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle.

Une fiche technique est annexée au présent document. Elle sera également mise en ligne sur le site de l'ASP.

17/ Quelles sont les modalités de la bascule des IJ versées dans le cadre d'arrêts garde d'enfant / personnes vulnérables/ personnes cohabitant avec des personnes vulnérables en activité partielle ? (Ajouté le 03.04.20, modifié le 29 04 et le 4.05)

La fiche initialement annexée sur l'articulation entre le dispositif d'activité partielle et les arrêts maladie ou dérogatoires (garde d'enfants/personne vulnérable) est retirée du présent Q/R car elle devient sans objet. Une fiche sur les arrêts de travail délivrés dans le cadre du Covid 19 est en ligne : https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/arret-travail-covid-19_2.pdf

Depuis le 1er mai, les modalités d'indemnisation des arrêts de travail **ont évolué** pour les parents contraints de garder leur enfant ou pour les personnes vulnérables ou les personnes cohabitant avec ces dernières évoluent pour les salariés. Ces derniers **bénéficieront** à compter de cette date du dispositif d'activité partielle en lieu et place d'un arrêt indemnisé par l'assurance maladie.

L'employeur devra déposer une demande d'activité partielle dans le SI https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/

Quels sont les salariés concernés ?

Sont placés en position d'activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :

- le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis **par décret** ;
- le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable **telle que visée ci-dessus** ;
- le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Quels sont les employeurs concernés ?

L'employeur des salariés appartenant à l'une des trois catégories ci-dessus bénéficie de l'allocation d'activité partielle pour ces salariés, **même si l'activité de l'établissement n'est pas impactée par la crise sanitaire actuelle et qu'il ne bénéficie pas de l'activité partielle pour ses autres salariés**. Autrement dit, **les conditions de mise en œuvre de l'activité partielle (fermeture d'établissement ou réduction d'activité) prévues au I de l'article L. 5122-1 ne sont pas requises** pour le placement en activité partielle de salariés anciennement en arrêt dérogatoire pour garde d'enfant, vulnérabilité ou cohabitation avec une personne vulnérable.

L'employeur peut-il refuser le placement en activité partielle pour garde d'enfant ou pour les salariés vulnérables ou leurs proches?
Non. Si le salarié présente un certificat d'isolement établi par un médecin de ville ou le médecin du travail, ou une attestation sur l'honneur justifiant de la nécessité de maintien à domicile pour garde d'enfant, le placement en activité partielle est de droit.
Dans les deux cas, l'employeur et le salarié peuvent échanger, préalablement à la mise en œuvre de l'activité partielle, pour permettre la mise en place d'une solution de télétravail, si elle est possible.

La consultation du CSE est-elle requise pour le placement en activité partielle de ces salariés?

Non. La consultation du CSE n'est pas requise **dans ce cas**.

Quels sont les montants d'indemnisation du salarié et de l'employeur ?

Les taux d'indemnisation sont ceux du dispositif de droit commun de l'activité partielle. Le salarié est indemnisé à hauteur de 70 % de sa rémunération brute antérieure (en moyenne, 84% du salaire net). L'employeur perçoit de son côté une allocation correspondant à 70% de la rémunération brute antérieure du salarié, dans la limite de 70% de 4,5 SMIC.

Rappel : il n'est pas possible de cumuler l'indemnité d'activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale

Il est rappelé que l'indemnité d'activité partielle n'est pas cumulable avec l'indemnité journalière prévue aux articles L. 321-1 et L. 622-1 du Code de la sécurité sociale ainsi qu'aux articles L. 732-4 et L. 742-3 du Code rural et de la pêche maritime ou avec l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du Code du travail.

18/ Les entreprises peuvent-elle placer leurs salariés en activité partielle et ne pas effectuer de demande d'indemnisation auprès de l'Etat ? *(Ajouté le 09.04.20)*

Oui, les entreprises peuvent placer leurs salariés 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.

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'Etat.

19/ Comment est calculé le taux horaire pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle ? *(Ajouté le 10.04.20, modifé le 29 04)*

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

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

La fiche en annexe permet de déterminer le taux horaire brut de rémunération afin de calculer l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle.

La fiche a été actualisée afin de prendre en compte, les dispositions de l'ordonnance du 22 avril 2020 qui prévoit d'inclure dans les heures non travaillées indemnisables, les heures de travail au-delà de la durée légale ou collective du travail, dès lors qu'elles sont prévues par une stipulation conventionnelle ou une stipulation contractuelle conclue avant la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance. Ces dispositions sont rétroactives au 12 mars.

20 / Les salariés employés par une entreprise étrangère n'ayant pas d'établissement en France (ajouté le 22.04)

La fiche en annexe détermine les modalités d'éligibilité à l'activité partielle des salariés employés par une entreprise étrangère n'ayant pas d'établissement en France et cotisant au centre national des firmes étrangères.

21/ Comment sont calculées l'indemnité et l'allocation d'activité partielle des salariés à temps partiel ? (ajouté le 22.04)

La fiche en annexe présente les modalités de calcul de l'indemnité et l'allocation d'activité partielle des salariés à temps partiel.

22/ Peut-on alterner télétravail et chômage partiel ? (ajouté le 22/04)

Un employeur ne peut demander à un salarié placé en activité partielle de travailler en télétravail, et inversement il ne peut le placer en activité partielle alors qu'il est en télétravail. Les entreprises qui méconnaîtraient cette règle de non cumul s'exposent à des sanctions pénales et administratives.

Toutefois, en cas de réduction de l'horaire de travail, l'employeur peut placer les salariés en activité partielle pour le temps qui correspond à cette réduction et placer le salarié en télétravail pour le temps travaillé. Dans cette hypothèse, l'employeur doit définir clairement les plages travaillées et celles non travaillées. A cette fin, il est préférable de distinguer des journées ou demi-journées travaillées en télétravail de celles couvertes par l'activité partielle, au sein d'une même semaine. Cette identification des jours travaillés et des jours non travaillés peut être collective ou alternée. Ces éléments pourront être demandés dans le cadre de l'instruction des demandes ou en cas de contrôle.

23/ Les jours fériés sont-ils indemnisés au titre de l'activité partielle ? (ajouté le 22/04)

1. Quels sont les jours fériés ?

Ils sont listés à l'article L. 3133-1 du Code du travail : le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël.

Parmi la liste des jours fériés fixée à l'article L. 3133-1 du Code du travail, seul le 1er mai est légalement un jour férié chômé. Les autres jours fériés chômés sont fixés par accord ou, à défaut, par l'employeur.

2. Les jours fériés habituellement chômés

Les jours fériés inclus dans une période d'activité partielle et habituellement chômés sont à traiter de la même façon que les jours de congés payés. Les salariés ne peuvent ainsi pas être placés en position d'activité partielle durant ces périodes et ces jours ne doivent pas être comptabilisés au titre des heures permettant le versement de l'allocation à l'employeur.

L'employeur doit assurer le paiement de ces jours fériés légaux chômés en versant le salaire habituel aux salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise (condition d'ancienneté non applicable pour le 1er mai - article L.3133-5), le Code du travail prévoyant à l'article L. 3133-3 que « *le chômage des jours fériés ne peut entrainer aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté (…)* ».

3. Les jours fériés habituellement travaillés sont indemnisés au titre de l'activité partielle

Les jours fériés ne sont indemnisés que s'ils sont habituellement travaillés. Dans ce cas, ces jours sont indemnisés au titre de l'activité partielle comme les jours ou heures travaillés (Cass. soc., 8 déc. 1988, no 86-42.833).

En ce qui concerne la situation en Alsace-Moselle, le vendredi saint étant férié, il ne peut être indemnisé que s'il est habituellement travaillé. S'il est habituellement chômé, il n'y aura pas de prise en charge au titre de l'activité partielle. S'agissant de l'outre-mer, outre les jours fériés prévus à l'article L. 3133-1 du Code du travail, les journées de commémoration de l'abolition de l'esclavage sont fériées (liste à l'article L. 3422-2 du Code du travail).

24/ Les salariés expatriés sont-ils éligibles à l'activité partielle ? (ajouté le 22/04)

Les salariés sous contrat de droit français travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers ne sont pas éligibles à l'activité partielle, dans la mesure où il n'est pas possible à l'autorité administrative de vérifier la baisse d'activité pour des sites à l'étranger. **Une exception** est possible dans le seul cas où l'entreprise démontrerait qu'elle ne peut pas rapatrier ses salariés compte tenu des mesures sanitaires actuelles.

Pour les salariés expatriés qui sous contrat local avec l'entreprise étrangère et qui sont rapatriés en France, les conditions d'éligibilité sont les suivantes :

- si le salarié est reclassé sur un poste au sein de la société en France et que les salariés au sein du même service sont placés en AP, le salarié peut bénéficier de l'AP au même titre que ses collègues ;
- si le salarié n'est pas reclassé immédiatement par la société en France, l'entreprise peut demander le placement en activité partielle jusqu'à son reclassement effectif sur un autre poste, ou jusqu'à ce qu'il puisse repartir à l'étranger. Avec la réserve toutefois que les clauses de reclassement restent prioritaires sur le placement en activité partielle : l'entreprise devra justifier du fait qu'elle n'était pas en mesure de répondre à son obligation de reclassement telle que résultant de ses obligations contractuelles ou conventionnelles.

25/ Les associations sont-elles éligibles à l'activité partielle (ajouté le 22/04)?

Les associations figurent dans le champ des structures éligibles à l'activité partielle. Comme les entreprises, elles doivent respecter les motifs de recours prévus par la réglementation. Les ressources spécifiques dont peuvent bénéficier les associations (subventions) conduisent à rappeler le principe selon lequel le recours à l'activité partielle ne saurait conduire à ce que leurs charges de personnel soient financées deux fois, une première fois par des subventions et une seconde fois par l'activité partielle. Les demandes déposées par les associations bénéficiant de subventions doivent donc respecter cette obligation. Des contrôles seront réalisés a posteriori et en cas de constat d'un financement en doublon, les subventions seront ajustées à la baisse.

26/ Comment prendre en compte les demandes d'activité partielle pour les salariés habituellement rémunérés au cachet (ajouté le 29.04) ?

La fiche annexe précise les modalités de calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle ainsi que les conditions de recours au dispositif pour les employeurs.

27 / Comment prendre en compte les demandes d'activité partielle des entreprises de travail temporaire ? (ajouté le 29 04)

La fiche annexe dispose des différents cas de recours autorisés à l'activité partielle par les ETT.

28/ Comment sont indemnisés les salariés apprentis ou en contrat de professionnalisation lorsqu'ils sont en activité partielle ? (ajouté le 29 04)

La fiche annexe présente les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle des salariés en apprentissage et en contrat de professionnalisation.

29/ Comment calculer l'indemnité et l'allocation d'activité partielle des salariés en forfait jours annuels? (ajouté le 29 04)

La fiche annexe présente les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle des salariés en forfait jours en raison de la fermeture de l'établissement ou de la réduction d'activité.

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

Coronavirus (COVID-19)

FICHE
Nouvelles modalités de prise en charge des heures d'équivalence

Depuis l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle prévoit, les employeurs des secteurs en régime d'équivalence peuvent prendre en compte les heures d'équivalence dans le décompte des heures chômées, pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle.[1]

Attention, les heures d'équivalence s'appliquent uniquement à certains salariés, occupant des postes comportant des périodes d'inaction durant les heures de travail dans les secteurs suivants :

- Transport routier de marchandises (personnels roulants)
- Hospitalisation privée et médico-social à caractère commercial (surveillants, infirmiers diplômés d'État, aides-soignants certifiés et garde-malades dont le poste couvre une période de travail comprise entre 18 heures et 8 heures)
- Tourisme social et familial (personnel d'encadrement des mineurs, accompagnateurs de groupes et guides accompagnateurs exerçant à temps complet dans le secteur du tourisme social et familial)
- Commerces de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (personnel de vente occupé à temps complet)
- Autres secteurs déterminés par convention ou accord de branche étendu

Formule de calcul
Durée à indemniser = durée d'équivalence – durée réalisée
NB : les heures supplémentaires ne doivent pas être prises en compte dans la formule de calcul

[1] **L'article premier de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit que "** *pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon le régime d'équivalence prévu à l'article L. 3121-13 du code du travail,* ***il est tenu compte des heures d'équivalence rémunérées pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle****. Pour l'application du troisième alinéa du I de l'article L. 5122-1 du même code, la durée considérée comme équivalente est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail*". Ces dispositions s'imposent à celles de l'article R.5122-19.

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

Coronavirus (COVID-19)

<u>Point d'attention :</u> le système d'information de l'ASP est paramétré de telle sorte qu'il n'est pas possible de déclarer une durée hebdomadaire supérieure à 35h.

Dès lors**, 2 cas de figure :**

1. **<u>si la durée à indemniser est inférieure à 35 h</u>**, pas de difficulté : l'entreprise renseigne la durée à indemniser, et le taux horaire « réel » (calculé sur l'assiette de la durée d'équivalence).

> <u>Exemple</u> : une entreprise de transport routier a une durée d'équivalence de 43 h. Le salarié est payé à un taux horaire brut de 15 € (soit une rémunération mensuelle brute de 2 580 €).
> Le salarié a travaillé et a été rémunéré 20 h durant la semaine.
> La durée à indemniser est donc de 43 h – 20 h = 23 h.
> L'entreprise doit indemniser son salarié à hauteur de 70 % d'une assiette de 23 h au taux horaire brut de 15 €, soit un montant total brut de 0,7 X 23 X 15 = 241,5 €.
> Lors de sa demande d'indemnité, elle déclare à l'ASP 23 h au taux horaire brut de 15 X 0,7 = 10,5 €.

2. **<u>si la durée à indemniser est supérieure à 35h</u>**, l'entreprise devra procéder à une règle de 3 pour ramener la durée déclarée dans le SI à 35h**. *En d'autres termes, l'indemnisation sera calculée sur 35h, mais avec un taux horaire brut majoré, de manière à ce que l'entreprise soit indemnisée de la même manière que si la durée prise en compte avait été fixée à 43h, avec un taux horaire non-majoré.***

> <u>Exemple</u> : une entreprise de transport routier a une durée d'équivalence de 43 h. Le salarié est payé à un taux horaire brut de 15 € (soit une rémunération mensuelle brute de 2 580 €).
> Le salarié n'a travaillé que 3 h durant la semaine
> La durée à indemniser est donc de 43 h – 3 h = 40 h.
> L'entreprise doit indemniser son salarié à hauteur de 70 % d'une assiette de 40 h au taux horaire brut de 15 €, soit un montant total brut de 0,7 X 40 X 15 = 420 €.
> Lors de sa demande d'indemnité, elle déclare à l'ASP 35 h, à un taux horaire retraité calculé de la manière suivante **: taux horaire brut retraité = 0,7 X taux horaire réel X nombre d'heures à indemniser / 35**.
> Soit, dans notre exemple : taux horaire retraité = 0,7 X 15 **X 40 / 35** = 12 €.
> L'entreprise doit donc renseigner dans le SI une durée de 35 h, à un taux horaire de 12 €.

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

Coronavirus (COVID-19)

FICHE
Le calcul du taux horaire brut de rémunération

ETAPE 1 : Le nombre d'heures chômées

Heures chômées qui ouvrent droit à indemnisation et allocation	**Droit commun**	Heures chômées dans la limite de la durée légale
	Durée inférieure à la durée légale	Heures chômées sur la période considérée dans la limite de : • la durée conventionnelle de travail • la durée collective de travail • la durée contractuelle de travail (temps partiel)
	Durée supérieure à la durée légale	Heures chômées sur la période considérée dans la limite de : • la durée résultant d'un régime d'équivalence au sens de l'article L.3121-13 du Code du travail • la durée collective intégrant des heures supplémentaires habituelles résultant d'un accord ou d'une convention collective conclu avant le 23 avril 2020 • la durée contractuelle intégrant des heures supplémentaires habituelles prévue par la convention de forfait en heures au sens des articles L. 3121-56 et L. 3121-57 du Code du travail conclu avant le 23 avril 2020
Heures chômées qui n'ouvrent pas droit à indemnisation et allocation	**Droit commun**	Sont exclues les heures chômées au-delà de la durée légale ou la durée résultant d'un régime d'équivalence, à savoir : • les heures supplémentaires exceptionnelles • les heures supplémentaires pratiquées habituellement mais qui ne résultent pas d'une durée collective conventionnelle ou d'une convention individuelle de forfait • les heures supplémentaires pratiquées habituellement mais qui résultent d'une durée collective conventionnelle ou d'une convention individuelle de forfait conclus postérieurement au 23 avril 2020.
	Durée inférieure à la durée légale	Sont exclues les heures chômées au-delà de la durée collective ou conventionnelle ou contractuelle, à savoir : • les heures complémentaires • les heures effectuées au-delà de la durée pratiquée habituellement mais qui ne résultent pas d'une durée collective conventionnelle ou d'une convention individuelle de forfait • les heures effectuées au-delà de la durée pratiquée habituellement mais qui résultent d'une durée collective conventionnelle ou d'une convention individuelle de forfait conclus postérieurement au 23 avril 2020.

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

Coronavirus (COVID-19)

ETAPE 2 : Le taux horaire de référence de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle

Le taux horaire de référence au titre de l'activité partielle est le taux horaire de base (1)

Si le salarié a des primes, il faut également calculer le taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence (2)

Si le salarié une rémunération variable, il faut également calculer le taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable (s'il y en a) (3)

1. Taux horaire de base

Durée du travail égale ou inférieure à la durée légale du travail

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.**

Durée du travail supérieure à la durée légale du travail éligible à l'activité partielle

Pour rappel : sont concernés les régimes d'équivalence, les heures supplémentaires résultant soit d'une convention individuelle de forfait incluant des heures supplémentaires conclue avant le 23 avril 2020, soit d'une durée collective du travail supérieure à la durée légale pratiquée en application d'une convention ou d'un accord collectif conclu avant le 23 avril 2020 à l'exclusion de toute autre heure supplémentaire.

La rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche, équivalence…) ainsi que les heures supplémentaires conventionnelles ou contractuelles et leur majoration.

Il est possible de se référer au dernier salaire perçu au titre de la période précédant le placement en activité partielle. En l'absence de salaire ou d'une référence sur un mois complet, pour la durée précédente, la base de calcul du taux horaire correspond au montant du salaire qui aurait perçu pendant la période considérée si le salarié avait continué à travailler ou travailler normalement.

Cette rémunération est divisée par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée collective ou individuelle de travail sur la période considérée le cas échéant mensualisée (ex : 169 heures pour une durée collective de 39 heures hebdomadaires, 186 heures pour une durée d'équivalence de 43 heures par semaine).

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'Etape 3

2. Taux horaire des 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. Lorsque ces primes connaissent une variation importante d'un mois sur l'autre, un montant mensuel moyen calculé selon les modalités mentionnées au 3 peut être utilisé.

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) ;
- lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat (même dénominateur que celui prévu pour le calcul du taux horaire de base ;
- lorsqu'elle est supérieure, la durée collective du travail conventionnelle ou la durée stipulée au contrat (même dénominateur que celui prévu pour le calcul du taux horaire de base.).

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

3. Taux horaire des éléments de rémunération variable

Sont pris en compte ici :

- Les éléments de rémunération variable (commissions, pourboires…) ;
- Le cas échéant, les primes mensuelles qui connaissent une variation importante d'un mois sur l'autre ;
- Les primes versées selon une périodicité non mensuelle, qui répondent aux mêmes critères que les primes visées au 2. (primes calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle) : 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 de placement en activité partielle de l'entreprise indépendamment de la mise en activité partielle du salarié (par exemple période du 1er mars 2019 au 29 février 2020). 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) ;
- lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat (même dénominateur que celui prévu pour le calcul du taux horaire de base.) ;
- lorsqu'elle est supérieure, la durée collective du travail conventionnelle ou la durée stipulée au contrat (même dénominateur que celui prévu pour le calcul du taux horaire de base.).

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

4. Eléments exclus du calcul du taux horaire

Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires et leur majoration ne sont en principe pas éligibles à l'activité partielle, elles ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle à l'exception :

- des heures prévues dans une convention de forfait conclue avant le 23 avril 2020 ;
- d'une **durée collective de travail incluant des heures supplémentaires par application d'une convention ou un accord collectif d'entreprise ou de branche** conclu avant le 23 avril 2020. Le seul fait qu'une convention ou un accord autorise le recours à des heures supplémentaires ou en prévoit les majorations n'est pas suffisant.

Le texte conventionnel doit prévoir une durée collective de travail applicable à l'entreprise et appliquée par cette-dernière.

- **Les autres éléments exclus**

Sont également exclues :

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

ETAPE 3 : Le montant de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle

Montant de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle = 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 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).

⇨ **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 heures travaillées) = 74,67 heures chômées.

⇨ **Etape 2 : déterminer le taux horaire**

Taux horaire de base = salaire que le salarié aurait perçu dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle / la durée légale sur la période considérée : 2700 / 151,67 = 17,80

⇨ **Etape 3 : déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle =** (70% x 17,80) x 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 heures travaillées) = 66 heures

⇨ **Etape 2 : déterminer le taux horaire**

- Taux horaire de base = salaire que le salarié aurait perçu dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle / 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 = (70% x 19,58) x 66 = 904,60 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 heures travaillées) = 74,67 heures

⇨ **Etape 2 : déterminer le taux horaire**

- Taux horaire de base = salaire que le salarié aurait perçu dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle 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 =** (70% x 20,88) x 74,67 = 1091,38 Euros

Exemple 4 :
Un salarié est placé en activité à compter du 17 mars 2020 pour fermeture totale. Il dispose d'une convention de forfait mensuel en heures (ou d'une durée équivalence décomptée au mois) de 169 heures pour un salaire forfaitaire de 3467 Euros auxquels s'ajoutent 300 euros de prime mensuelle (calculée en fonction du temps de travail). Au mois de février, il a perçu en plus 128,18 Euros correspondant à 5 heures supplémentaires au-delà de son forfait mensuel. 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 (169 - 77 heures travaillées) = 92 heures

⇨ **Etape 2 : déterminer le taux horaire**

- Taux horaire de base = salaire que le salarié aurait perçu dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle déduction faite des heures supplémentaires au-delà du forfait / durée contractuelle ou collective ou d'équivalence : 3466,65 / 169 heures = 20,51
- Taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence / durée contractuelle ou collective ou d'équivalence : 300 / 169 = 1,77
- Taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable : moyenne mensuelle des éléments variable / durée contractuelle ou collective ou d'équivalence : (2000/12) /169 = 0,99
- Taux global : 23,27

⇨ **Etape 3 : déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle =** (70% x 23,27) x 92 = 1498,59 Euros

Exemple 4 bis :
Un salarié est placé en activité à compter du 17 mars 2020 pour fermeture totale. Il dispose d'une convention de forfait hebdomadaire en heures (ou d'une durée collective conventionnelle hebdomadaire ou d'une durée d'équivalence décomptée à la semaine) de 39 heures pour un salaire forfaitaire de 3467 euros auxquels s'ajoutent 300 euros de prime mensuelle (calculée en fonction du temps de travail). Au mois de février, il a perçu en plus 128,18 euros correspondant à 5 heures supplémentaires au-delà de son forfait mensuel. 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**

En mars, le salarié a travaillé 2 semaines à 39 heures une semaine à 8 heures et une autre semaine chômée.
Le nombre d'heures à indemniser sera donc de 31 (39 – 8) + 39 = 70 heures

⇨ **Etape 2 : déterminer le taux horaire**

- Taux horaire de base = salaire que le salarié aurait perçu dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle déduction faite des heures supplémentaires au-delà du forfait / durée contractuelle ou collective ou d'équivalence : 3466,65 / 169 heures = 20,51
- Taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence / durée contractuelle ou collective ou d'équivalence : 300 / 169 = 1,77
- Taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable : moyenne mensuelle des éléments variable / durée contractuelle ou collective ou d'équivalence : (2000/12) /169 = 0,99
- Taux global : 23,27

⇨ **Etape 3 : déterminer le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle =** (70% x 23,27) x 70 = 1140,3 euros

1. **J'effectue des heures supplémentaires qui me sont rémunérées tous les mois, elles ne sont pas indiquées dans mon contrat de travail mais ma convention collective prévoit que des heures supplémentaires peuvent être effectuées et leur taux de majoration, ces heures sont-elles prises en compte pour l'activité partielle ?**

Non, seules sont concernées :

- les heures prévues dans une convention de forfait conclue avant le 23 avril 2020, à savoir :
  - une convention **écrite**
  - prévoyant un **nombre global d'heures de travail déterminé** à effectuer sur la semaine, le mois ou l'année (soit en mentionnant un volume d'heures supplémentaires, soit une durée de travail supérieure à la durée légale)
  - en contrepartie d'une rémunération = la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures convenu à laquelle s'ajoutent les majorations afférentes.
    La seule fixation d'une rémunération forfaitaire sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération ne permet pas de caractériser une convention de forfait horaire.

- une **durée collective de travail incluant des heures supplémentaires par application d'une convention ou un accord collectif d'entreprise ou de branche** conclu avant le 23 avril 2020. Le seul fait qu'une convention ou un accord autorise le recours à des heures supplémentaires ou en prévoit les majorations n'est pas suffisant. Le texte conventionnel doit prévoir une durée collective de travail applicable à l'entreprise et appliquée par cette-dernière.

Les heures supplémentaires réalisées tous les mois sans le support juridique d'une convention de forfait ou d'une convention/accord collectif ne sont pas prises en compte ni pour déterminer le nombre d'heures indemnisables, ni pour calculer le taux horaire de référence.

2. **J'effectue des heures supplémentaires au-delà de la durée d'équivalence prévue dans mon entreprise, certaines sont prévues dans mon contrat de travail ainsi que la rémunération correspondante, d'autres non. Quelles sont les heures indemnisables au titre de l'activité partielle ?**

Il est tenu compte des heures correspondant au régime d'équivalence et des heures supplémentaires stipulées par le contrat de travail pour déterminer le nombre d'heures indemnisables. Il est tenu compte de leur rémunération (y compris leur majoration) pour calculer le taux horaire de référence. Les autres heures supplémentaires ne sont pas concernées, leur rémunération doit être neutralisée.

3. Le Code du travail fait référence à l'assiette de calcul des congés payés (la règle du maintien de salaire) pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle. Est-ce que cela signifie que, selon cette règle, il il faut prendre en compte la rémunération des heures supplémentaires dans le calcul du taux horaire ?

Non.

Si le Code du travail fait référence à l'assiette de l'indemnité de congés payés, laquelle intègre, selon la jurisprudence, le paiement des heures supplémentaires régulièrement effectuées par le salarié (à l'exclusion des heures supplémentaires exceptionnelles), il n'en demeure pas moins que le montant horaire doit être ramené sur la base des 35 heures ou leur équivalent, ce qui implique de neutraliser la rémunération des heures supplémentaires et leur majoration.

Diviser l'assiette de congés payés par 151,67 reviendrait à gonfler le taux horaire de la valeur des heures supplémentaires et de leur majoration.

La neutralisation implique de calculer la valeur d'une heure de travail sur la base de la durée légale, autrement dit d'identifier le taux horaire qui serait applicable si toutes les heures étaient rémunérées de la même façon. Cette neutralisation correspond à l'esprit du dispositif et à l'indication précisée dans le texte de « *ramener à un montant horaire sur la base de la durée légale* ». Ce calcul est d'ailleurs utilisé dans l'instruction interministérielle n° DSS/5B/2019/71 du 29 mars 2019 relative à la mise en œuvre des cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires.

Dans un souci de pédagogie, au regard des pratiques variées, le choix a été fait dans la présente annexe de proposer un calcul plus simple pour calculer le taux horaire de base consistant à neutraliser les heures supplémentaires, tant au numérateur qu'au dénominateur, ce qui aboutit au même résultat.

A noter que l'ordonnance du 22 avril 2020 permet désormais d'intégrer dans le champ des heures indemnisables certaines heures supplémentaires structurelles (celles qui sont incluses dans les conventions de forfait ou dans une durée collective de travail conventionnelle supérieure à la durée légale, sous réserve que ces forfaits, conventions / accords collectifs soient conclus avant le 23 avril 2020).

Un décret est en cours d'élaboration pour adapter et clarifier en conséquence l'assiette servant au calcul au taux horaire, tel qu'interprétée par la présente annexe.

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

Coronavirus (COVID-19)

FICHE
Les salariés employés par une entreprise étrangère n'ayant pas d'établissement en France

L'article 9 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020[1] portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle ouvre le dispositif d'activité partielle aux salariés mentionnés à l'article L 243-1-2 du Code de la sécurité sociale, dans la mesure où leur employeur, bien qu'entreprise étrangère, cotise en France à la sécurité sociale et à l'assurance chômage auprès d'un organisme de recouvrement unique.

Les salariés employés par une société étrangère qui n'est pas établie en France

Le régime des salariés travaillant en France et employés par une société étrangère qui n'est pas établie en France n'est pas prévu par le Code du travail.

En revanche le Code de la sécurité sociale prévoit que les salariés dont l'employeur est une entreprise étrangère dont le siège social est situé à l'étranger (sans établissement en France) et qui exerce son activité professionnelle en France, relève obligatoirement du régime français de sécurité sociale (article L. 243-1-2 et R. 243-8-1 du Code de la sécurité sociale).

Dans ce cas, l'employeur remplit ses obligations relatives aux déclarations et versements des cotisations et contributions patronales et salariales dues au titre de l'emploi de personnel salarié relevant du régime français de Sécurité sociale, auprès du régime de la Sécurité sociale et de l'assurance chômage auprès d'un organisme de recouvrement unique : **l'Urssaf Alsace : Centre national firmes étrangères (CNFE)**

Quelles situations sont visées ?

Les conditions suivantes doivent être réunies :

- le salarié relève du régime français de sécurité sociale et a un contrat de travail de droit privé avec l'entreprise étrangère ;
- l'employeur, entreprise étrangère, n'a pas d'établissement en France ;
- l'employeur, entreprise étrangère, est soumis aux contributions et cotisations sociales et aux obligations d'assurance contre le risque chômage au titre de la législation française ;

[1] ***Article 9*** *Les salariés mentionnés à l'article L. 243-1-2 du Code de la sécurité sociale qui sont employés par une entreprise ne comportant pas d'établissement en France peuvent être placés en position d'activité partielle et bénéficier à ce titre de l'indemnité horaire prévue à l'article L. 5122-1 du Code du travail, lorsque l'employeur est soumis, pour ces salariés, aux contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle et aux obligations d'assurance contre le risque de privation d'emploi au titre de la législation française.*

A noter que : les salariés détachés ne sont pas éligibles à l'activité partielle. Un salarié détaché demeure en effet soumis à la législation de sécurité sociale de son Etat d'envoi, il reste donc affilié à son régime de sécurité sociale d'origine. Le cas échéant, ce sont les dispositifs de soutien prévus dans le pays d'établissement de l'employeur qui peuvent trouver à s'appliquer à cette situation.

Qui traitera la demande ?

La demande d'activité partielle sera instruite par l'unité départementale du Bas-Rhin 6, rue Gustave Adolphe Hirn 67085 Strasbourg Cedex.

Quelles pièces doivent-être transmises à la demande ?

- Tout document démontrant la nécessité de recours à l'activité partielle en lien avec la crise sanitaire du Covid-19 (réduction d'activité…)
- Un document justifiant de l'adresse de l'entreprise à l'étranger
- Un RIB français
- Les informations requises à l'article R.5122-2 du Code du travail (période prévisible de sous activité, nombre de salariés concernés)

A noter que l'adresse à remplir dans le SI sera l'adresse de l'UD 67 et l'adresse de la société à l'étranger devra être mentionnée dans la case « adresse complémentaire » et dans un document annexe à la demande.

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

Coronavirus (COVID-19)

FICHE
Le calcul de l'allocation et de l'indemnité pour les salariés à temps partiel

Quelles sont les évolutions concernant les salariés à temps partiel ?

L'article 3 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020[1] vise à garantir aux salariés à temps partiel une indemnité horaire minimale d'activité partielle dès lors qu'ils sont habituellement rémunérés au moins au SMIC.

Avant cette disposition législative, les salariés à temps partiel n'étaient pas couverts par un principe de minimum horaire lorsqu'ils étaient placés en position d'activité partielle. Cela avait pour conséquence une indemnité d'activité partielle pouvant être en-deçà du SMIC horaire net. La disposition de l'ordonnance a pour objet de verser un revenu de remplacement au moins égal à 8,03 euros / heure non travaillée aux salariés à temps partiel qui sont habituellement rémunérés au moins au SMIC.

L'article 3 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle dispose que les salariés à temps partiel sont désormais couverts par le principe de rémunération horaire minimale qui ne peut être inférieure :

- au SMIC horaire net (8,03 euros) si leur rémunération antérieure correspondait au moins au taux horaire du salaire minimum de croissance ;
- à leur taux horaire habituel si celui-ci est en-deçà du SMIC horaire pour les jeunes travailleurs.

[1] *Article 3 de l'ordonnance : Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés mentionnés à l'article L. 3123-1 du code du travail ne peut être inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance, sous réserve des dispositions du second alinéa. Lorsque le taux horaire de rémunération d'un salarié mentionné à l'article L. 3123-1 du code du travail est inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle qui lui est versée est égal à son taux horaire de rémunération.*

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

Coronavirus (COVID-19)

Comment cela fonctionne ?

Le décompte du nombre d'heures ouvrant droit à l'allocation et à l'indemnité d'activité partielle est similaire à celui visé à la fiche pratique relative à la rémunération.

	Dispositions antérieures	Dispositions actuelles
Salarié rémunéré au SMIC horaire	L'employeur était tenu de verser une indemnité brute horaire d'au moins 7,1€ (70 % de 10,15 €) ➢ Le principe de « minimum horaire » ne s'appliquant pas, le salarié percevait une indemnité inférieure au taux horaire SMIC horaire net de 8,03 euros	Le taux plancher de 8,03 (taux horaire net du SMIC) s'applique aux salariés à temps partiel. ➢ L'employeur est tenu de verser une indemnité horaire nette d'au moins 8,03 € au salarié qui bénéficie du taux plancher
Salarié rémunéré en-deçà du SMIC ***(exemple d'un jeune travailleur visé au 1° de l'article D. 3231-3 du Code du travail, rémunéré à hauteur de 80% de 10,15 = 8,12 € bruts / heure)***	L'employeur était tenu de verser 5,68 euros d'indemnité partielle (70 % de 8,12€) ➢ Le principe de « minimum horaire » ne s'appliquant pas, le salarié percevait une indemnité inférieure au taux horaire habituellement perçu	L'employeur est tenu de verser une indemnité horaire nette de 6,42 € au salarié (80 % du taux plancher égal à 8,03 €) ➢ L'abattement de 20 % du SMIC prévu à l'article D. 3231-3 1° du CT s'applique au taux plancher de 8,03 €

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

Coronavirus (COVID-19)

FICHE
Les travailleurs rémunérés au cachet

Comment est converti un cachet ?

L'article 8 de l'ordonnance du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle[1] a ouvert la possibilité de déterminer par décret les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour les salariés non soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail.

Le décret publié le 17 avril 2020 a posé le principe de « un cachet = 7 heures indemnisables au titre de l'activité partielle » dans la limite de la durée légale du travail, c'est-à-dire 35 heures/semaine.

Comment sont calculées l'allocation et l'indemnité d'activité partielle ?

Pour déterminer la base de rémunération, il convient de prendre le montant du cachet et d'en exclure les sommes inhérentes aux frais professionnels et aux éléments de rémunération qui ne sont pas la contrepartie du travail effectif et ne sont pas concernés par la réduction ou l'absence d'activité. Il en est de même pour les congés payés qui ne peuvent pas être intégrés dans l'assiette de calcul.

La somme déterminée doit être rapportée sur 7 heures, ce qui correspondra à un taux horaire.

Exemple 1 pour un cachet de 250 euros

Calcul de l'assiette : 50 € sont prévus au titre de frais professionnels et sont donc à exclure de l'assiette de calcul. Celle-ci est donc de 200 euros.

200 € / 7 heures = 28,57 € / heure de travail théorique

---

[1] *Pour l'employeur de salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées. Les modalités de cette conversion sont déterminées par décret.*
Pour l'employeur de salariés qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation sont déterminées par décret.

Calcul de l'indemnité d'activité partielle due au salarié :

- horaire : 70 % de 28,57€ = 19,99 € x 7h = **139,93 €.**

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

19,99 € x 7h = 139,93 €

- ➢ L'employeur a un reste à charge 0 dans la mesure où la base horaire du salarié concerné était inférieure à 4,5 fois le SMIC horaire.

Exemple 2 pour un cachet à 600 euros

Calcul de l'assiette : 100 € sont prévus au titre des frais professionnels et sont donc à exclure de l'assiette de calcul. Celle-ci est alors de 500 €.

500€ / 7 heures = 71,42 € / heure de travail théorique

Calcul de l'indemnité d'activité partielle due au salarié :

- horaire : 70 % de 71,42 € = 49,99 euros x 7h = **349,93 €.**

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

L'intervention de l'Etat et de l'Unédic est plafonnée à 70 % de 4,5 fois le SMIC horaire, soit 70 % de 45,67 euros (32€).

32 € x 7 heures = 224 €

- ➢ L'employeur percevra 224 € au titre de l'activité partielle et aura un reste à charge de 125,93 €.

Comment l'employeur doit-il déclarer un salarié au cachet sur le SI activité partielle ?

Dans la mesure où la conversion du cachet est forfaitaire, les employeurs peuvent déclarer les salariés relevant de l'annexe X au « forfait jour » (voir fiche dédiée sur l'extranet activité partielle).

Quelle est l'articulation avec la caisse de congés-payés spectacle ?

L'article R. 5122-11 du Code du travail dispose que « *la totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés* ». De façon complémentaire, le décret du 16 avril 2020 dispose en son article 3 que les employeurs doivent cotiser pour les congés payés.

De fait, les employeurs de salariés relevant des annexes VIII et X doivent verser l'indemnité de congés payés à la caisse dédiée. Cette indemnité de congés payés ne saurait être prise en charge par le dispositif et ne doit pas être intégrée dans l'assiette servant de calcul à l'allocation et l'indemnité d'activité partielle.

Est-ce qu'une date reportée peut faire l'objet d'une indemnisation au titre de l'activité partielle ?

Non, une date reportée ne peut être prise en charge au titre de l'activité partielle.

Comment sont considérées les heures d'activité partielle par Pôle emploi ?

Les périodes d'indemnisation au titre de l'activité partielle sont prises en compte dans le calcul de l'affiliation à raison de sept heures de travail par journée de suspension ou par cachet (article 8 du décret du 14 avril 2020).

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

Coronavirus (COVID-19)

FICHE

Les entreprises de travail temporaire

Dans quelles situations une entreprise de travail temporaire peut demander à bénéficier du dispositif d'activité partielle ?

Pour ses salariés permanents, une entreprise de travail temporaire (ETT) peut déposer une demande d'autorisation préalable dans le cadre du droit commun, c'est-à-dire pour une fermeture totale ou partielle de l'établissement, ou une réduction de l'horaire habituellement pratiqué dans l'établissement à l'aune des motifs visés à l'article R. 5122-1 du Code du travail.

Pour les salariés intérimaires en contrat de mission ou qui avaient vocation à l'être, l'ETT peut formuler une demande d'activité partielle dans les cas suivants :

- si l'entreprise utilisatrice a elle-même placé ses salariés en activité partielle ;
- si l'entreprise utilisatrice a suspendu, rompu ou annulé un contrat de mise à disposition signé.

Pour les salariés en CDI-intérimaire, l'ETT peut formuler une demande d'activité partielle pour :

- l'annulation et la suspension des missions prévues auprès d'une entreprise utilisatrice dans les mêmes dispositions que les salariés intérimaires en contrat de mission ;
- compenser la baisse d'activité liée au covid19 (moins de demandes de la part d'entreprises utilisatrices sur le bassin d'emploi donné).

Comment apprécier la baisse d'activité d'une ETT pour les salariés en CDI-intérimaire ?

La charge de la preuve revient à l'ETT. Dans le document récapitulatif (voir *infra*), elle devra par exemple mettre en perspective son activité actuelle par rapport à l'année précédente, indiquer si de potentielles entreprises utilisatrices avaient envisagé de recourir aux services de l'ETT concernée à court ou moyen terme, etc.

Est-ce que l'ICCP est due par l'employeur au salarié intérimaire ?

Oui, l'indemnité compensatrice de congés payés est due par l'employeur. Il est à préciser que la fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés est déduite de l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

Quelles heures peuvent ouvrir le droit à l'allocation et à l'indemnité d'activité partielle ?

Seules les heures non travaillées sont concernées par le dispositif d'activité partielle. Si l'ETT redéploie les salariés intérimaires auprès d'autres entreprises utilisatrices, les heures effectuées au titre du nouveau contrat de mise à disposition correspondent à du temps de travail effectif et ne sauraient faire l'objet d'une demande d'allocation de la part de l'ETT qui doit rémunérer normalement les salariés concernés.

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

Coronavirus (COVID-19)

L'ETT doit-elle appliquer la clause de « souplesse négative » si le salarié intérimaire est placé en position d'activité partielle jusqu'au terme prévu de sa mission ?

Non, l'activité partielle interviendra jusqu'au terme de la mission telle que prévue dans le contrat de mission signé entre l'ETT et le salarié pour les contrats signés avant le 17 mars.

Est-il possible de prolonger un contrat de mission et de placer le salarié intérimaire en activité partielle dans l'attente d'un contrat de mise à disposition ultérieur avec une entreprise utilisatrice

Non. Cette situation constituerait un contournement de la règlementation applicable dans la mesure où la prolongation n'a pas pour objet la fourniture immédiate d'un travail effectif.

Les salariés intérimaires sont-ils couverts par la rémunération mensuelle minimale ?

Oui. Le 5° de l'article 6 de l'ordonnance du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19 dispose que les salariés des entreprises de travail temporaire bénéficient de l'allocation complémentaire mentionnée à l'article L 3232-5 du Code du travail afin de leur garantir une rémunération mensuelle minimale correspondant au SMIC. Les salariés visés sont ceux recrutés en CDI-intérimaires mais également les salariés en contrat de mission à temps complet au moins sur un mois. De leur côté, les salariés à temps incomplet ne peuvent pas non plus toucher une indemnité horaire inférieure à 8,03 euros, en application de l'article 3 de l'ordonnance du 27 mars 2020.

Désormais, aucun salarié intérimaire disposant d'un contrat de mission ou d'un CDI-intérimaire ne peut être indemnisé en-deçà de 8,03 euros dès lors que sa rémunération habituelle correspond au moins au SMIC horaire.

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

Coronavirus (COVID-19)

Quelles sont les pièces à fournir ?

Les ETT sont invitées à rédiger un document unique récapitulant les causes de leur baisse d'activité ainsi que celles des entreprises utilisatrices pour les salariés en contrat de mission et/ou en CDI-I (annulations formelles, réduction des besoins des entreprises utilisatrices etc.). En parallèle, les ETT doivent tenir à la disposition de l'administration tout document explicite permettant de justifier l'ensemble des annulations, reports ou difficultés en lien avec la demande d'activité partielle. S'agissant des procès-verbaux des comités sociaux et économiques des entreprises utilisatrices, ils seront également tenus à disposition de l'administration dans le cadre de vérification des demandes d'activité partielle.

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

Coronavirus (COVID-19)

FICHE

Apprentis ou salariés en contrat de professionnalisation et activité partielle

Un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation peut-il être placé en activité partielle par son employeur ?

Oui, un employeur peut placer en activité partielle son apprenti ou son salarié en contrat de professionnalisation.

Son placement doit répondre aux mêmes conditions que les autres catégories de salariés. Dans le cadre de la crise Covid-19, son activité doit ainsi être rendue impossible en raison de la crise sanitaire :

- l'entreprise est visée par les arrêtés de fermeture ;
- l'employeur est confronté à une baisse d'activité ou à des difficultés d'approvisionnement ;
- il lui est impossible de mettre en place les mesures de prévention nécessaires à la protection de la santé de ses salariés (notamment le télétravail).

Un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation peut-il être placé en activité partielle, non seulement durant sa période de travail, mais également durant sa période de formation ?

L'apprenti alterne des périodes en entreprise et des périodes en centre de formation des apprentis (CFA).

Le salarié en contrat de professionnalisation alterne des périodes en entreprise et des périodes de formation assurées par un organisme de formation agréé.

L'employeur le rémunère indistinctement pour ces deux types de période.

Dans le cadre de la crise épidémique et à titre exceptionnel, il convient de ne pas opérer de distinction entre temps de travail en entreprise et temps de formation en CFA ou organisme de formation au regard de l'activité partielle. L'employeur peut ainsi solliciter l'activité partielle sur le temps normal de travail de l'apprenti ou du salarié en contrat de professionnalisation (temps de formation inclus), même si la formation se poursuit pendant la période de confinement.

Cette mesure a été prise dans l'intérêt de l'apprenti afin qu'il conserve toutes ses chances de réussite à l'examen, l'activité partielle pourra également être autorisée sur le temps de formation si des cours à distance peuvent être organisés, que l'apprenti possède les outils le permettant et que le CFA le propose.

Cette prise en charge permet de garantir à l'employeur et à l'apprenti un haut niveau de protection de la part de l'Etat.

Quelle est la base de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle ?

Le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est calculé sur la base de la rémunération brute de l'apprenti ou du salarié en contrat de professionnalisation, telle que prévue par le Code du travail ou, le cas échéant, par la convention collective ou l'accord collectif applicable.

Si la rémunération de l'apprenti ou du salarié en contrat de professionnalisation est supérieure au montant prévu par le Code du travail ou par la convention collective ou l'accord collectif applicable et que l'employeur décide néanmoins de la maintenir entièrement via l'indemnisation de son salarié, cette part d'indemnisation supplémentaire sera à sa seule charge. Il ne pourra en demander le remboursement.

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

Coronavirus (COVID-19)

Lorsque l'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie d'un taux de rémunération horaire brut inférieur au SMIC, comment calculer l'indemnité et l'allocation ?

Lorsqu'un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation bénéficie d'un taux de rémunération horaire inférieur au SMIC, l'indemnité d'activité partielle versée par son employeur équivaut à son taux de rémunération horaire (taux réglementaire ou conventionnel).

Exemple : Un apprenti gagne 4,36 euros de l'heure, ce qui équivaut à 43% du SMIC. Son employeur lui versera une indemnité du même montant pour chaque heure prise en compte par l'activité partielle.

Son employeur percevra de l'Etat une allocation horaire du même montant, soit 4,36 euros.

Consigne à l'employeur :

Lorsque l'employeur saisit sur *activitivepartielle.emploi.gouv.fr* une demande d'indemnisation pour un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation dont **la rémunération horaire est inférieure au SMIC** (10,15 euros), il doit exceptionnellement renseigner dans la colonne « Taux horaire (70% brut) » **100% du brut** et non 70% comme indiqué.

Si le taux horaire personnalisé (70% brut) est inférieur à 8,03 €, saisir un montant plancher de 8,03 € sauf pour les apprentis et contrats de professionnalisation.

Nom	Prénom	NIR/NTT	Forme d'aménagement	Durée contractuelle du temps de travail	Quotité du temps de travail (%)	Catégorie socio-professionnelle	Taux horaire (70% brut)	Nombre d'heures déjà chômées en 2014, avant l'ouverture du service
loyés Technic	loyés Technic	loyés Technic 165 37	2=Equivalent à 35h	35		Employés Techniciens		
loyés Technic	JEAN	loyés Technic 227 97	1=Autre temps de trav	30		Ouvrier	7,57	
loyés Technic	PATRICK	loyés Technic 078 02	2=Equivalent à 35h	35		Ouvrier	9,99	
loyés Technic	CHRISTOPHE	loyés Technic 100 35	2=Equivalent à 35h	35		Ouvrier	8,14	
loyés Technic	ERIC	loyés Technic 315 37	2=Equivalent à 35h	35		Ouvrier	7,57	
loyés Technic	MARC	loyés Technic 156 23	2=Equivalent à 35h	35		Employés Techniciens	9,05	
loyés Technic	ORLANE	loyés Technic 015 39	2=Equivalent à 35h	35		Employés Techniciens	7,22	
loyés Technic	JEAN PIERRE	loyés Technic 443 41	2=Equivalent à 35h	35		Ouvrier	18,4	
loyés Technic	PATRICK	loyés Technic 032 74	2=Equivalent à 35h	35		Ouvrier	7,57	
loyés Technic	XAVIER	loyés Technic 086 86	2=Equivalent à 35h	35		Ouvrier	7,57	

1/1 AJOUTER UNE LIGNE SUPPRIMER INSÉRER LA SÉLECTION À LA DI

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

Coronavirus (COVID-19)

Lorsque l'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie d'un taux de rémunération horaire brut supérieur au SMIC, comment calculer l'indemnité et l'allocation ?

Lorsqu'un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation bénéficie d'un taux de rémunération horaire supérieur au SMIC, l'indemnité d'activité partielle versée par son employeur équivaut à 70 % de son taux de rémunération horaire (taux réglementaire ou conventionnel).

Cependant, si le montant ainsi calculé est inférieur à 8,03 euros, il est automatiquement augmenté jusqu'à ce même montant.

L'indemnité d'activité partielle ne pourra pas être supérieure à ce que l'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation perçoit lorsqu'il travaille.

Exemple 1 :

Un salarié en contrat de professionnalisation gagne 11,17 euros de l'heure, ce qui équivaut à 110 % du SMIC. 70 % de cette somme représente 7,82 euros. Dans la mesure où cette somme est inférieure à 8,03 euros, elle est automatiquement augmentée jusqu'à ce même montant.

Son employeur lui versera une indemnité 8,03 euros pour chaque heure prise en compte par l'activité partielle.

Son employeur percevra de l'Etat une allocation horaire du même montant, soit 8,03 euros.

Exemple 2 :

Un apprenti gagne 13,20 euros de l'heure du fait de dispositions réglementaires ou conventionnelles en vigueur, ce qui équivaut à 130 % du SMIC. 70 % de cette somme équivaut à 9,24 euros. Comme cette somme est supérieure à 8,03 euros, le seuil plancher de 8,03 ne s'applique pas.

Son employeur lui versera une indemnité de 9,24 euros pour chaque heure prise en compte par l'activité partielle.

Son employeur percevra de l'Etat une allocation horaire du même montant, soit 9,24 euros.

Dans tous les cas, l'allocation d'activité partielle versée à l'apprenti ou à l'alternant est soumise aux prélèvements sociaux (CSG au taux de 6.2 % et CRDS au taux de 0.5 %). L'écrêtement prévu au 2ème alinéa du 4° de l'art. L. 136-1-2 du Code de la sécurité sociale s'applique.

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

Coronavirus (COVID-19)

FICHE

Les modalités de prise en charge des forfaits annuels en jours

L'article 8 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle dispose que *« pour l'employeur de salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées ».*

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

ETAPE 1 : Décompter le nombre de jours ou demi-journées non travaillés

Identification des jours ou demi-journées non travaillés

Le contrat de travail du salarié bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours indique en principe le nombre de jours travaillés par an.

La référence légale maximale pour un salarié soumis à un forfait jours est fixée annuellement à 218 jours (article L. 3121-64 I 3°).

Si le contrat de travail prévoit un forfait annuel inférieur à 218 jours, c'est le nombre de jours fixés au contrat de travail qu'il convient de retenir.

Si un avenant au contrat de travail ou le contrat de travail lui-même prévoit la renonciation à des jours de repos, les jours de repos auxquels le salarié a renoncé ne sont pas pris en compte.

Ne sont pas pris en compte les éventuels jours de congés payés, jours de repos pris au cours de la même période ainsi que les éventuels jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés.

En cas d'activité partielle totale sur un mois considéré, l'entreprise déclare, en activité partielle totale, la durée légale correspondant à la période considérée.

En cas de réduction d'activité, il est tenu compte des jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés non travaillés par le salarié sur la période considérée.

Un salarié bénéficiant d'une convention de forfait en jours peut cumuler au sein d'une même journée des périodes de travail et d'activité partielle. Les jours ou demi-journées de travail devront être clairement identifiés, en particulier si les périodes travaillées le sont sous forme de télétravail.

Conversion des jours et demi-journées en heures

1 jour correspond à 7 heures

1 demi-journée correspond à 3 heures 30

Le nombre d'heures ne peut être supérieur à la proportion de réduction de l'horaire des autres salariés de son unité / service / atelier / partie d'établissement ou établissement.

Exemple 1 :

Un salarié est placé en activité à compter du 17 mars 2020. La réduction d'activité est estimée à 50%, il travaille tous les matins de la semaine, soit 5 demi-journées pour une semaine complète.

Le nombre d'heures à indemniser pour le mois de mars sera donc de :

4 (à partir du 17 mars) x 3,5 = 14 heures chômées pour la semaine du 16 au 20 mars ;
5 x 3,5 = 17,5 heures chômées pour la semaine du 23 au 27 mars ;
2 x 3,5 = 7 heures chômées pour les 30 et 31 mars.

Soit 38,5 heures chômées.

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
Liberté
Égalité
Fraternité

Coronavirus (COVID-19)

ETAPE 2 : Le taux horaire de référence de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle

Le taux horaire de référence au titre de l'activité partielle est calculé à partir du salaire journalier de base (1).

Si le salarié a des primes, il faut également calculer le taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence (2).

Si le salarié une rémunération variable, il faut également calculer le taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable (3).

Le taux horaire de référence de l'activité partielle est égal à la somme de ces 3 composantes.

1. 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.

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

Les conventions ou accords collectifs en vigueur doivent indiquer « *les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période* » (L3121-64, 4° du code du travail).

En cas de disposition en ce sens, il y a lieu de se référer à la valeur d'une journée d'absence.

La rémunération journalière est divisée par 7 heures, ce qui correspond à la durée de conversion d'une journée de travail.

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

En l'absence de disposition conventionnelle permettant la valorisation d'une journée de travail, la valeur d'une journée entière de travail correspond au montant du salaire mensuel auquel le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet divisé par 22 (nombre de jours ouvrés mensuels moyen) pour un forfait de 218 jours annuels.

En cas de forfait prévoyant un nombre de jours inférieur à 218, le dénominateur correspond au nombre moyen mensuel de jours convenu par le contrat de travail.

A défaut d'indication, il convient de corriger le nombre moyen mensuel de jours ouvrés (à savoir 22) du rapport entre le nombre de jours prévu par le forfait divisé par 218. Le résultat est arrondi au nombre entier le plus proche.

Exemple 2 :

Un salarié perçoit 3 500 Euros par mois (hors primes et éléments variables) pour un forfait de 218 jours annuels. L'accord collectif instituant le forfait annuel en jours ne prévoit pas la valorisation d'une journée.

Valeur d'une journée = 3 500 / 22 = 159,09 €
Taux horaire = 159, 09 / 7 = 22,73 €

Exemple 3 :

Un salarié perçoit 2 000 Euros par mois (hors primes et éléments variables) pour un forfait réduit de 109 jours annuels. L'accord collectif instituant le forfait annuel en jours ne prévoit pas la valorisation d'une journée.

Coefficient de réduction = 109 / 218 = 0,5
Nombre de jours ouvrés mensuels moyen = 22 X 0,5 = 11
Valeur d'une journée = 2 000 / 11 = 181, 82 €
taux horaire = 181,82 / 7 = 25,97 €

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

2. Taux horaire des 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 qui seront 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. Lorsque ces primes connaissent une variation importante d'un mois sur l'autre, un montant mensuel moyen calculé selon les modalités mentionnées au 3 peut être utilisé.

Ce montant est divisé par le nombre de jours ouvrés mensuels moyen visé au 1 avant d'être divisé par 7.

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

Exemple 4 :

Un salarié perçoit 300€ de prime mensuelle qui sont fonction du temps de présence et donc affectées par la mise en activité partielle.

Valeur pour une journée : 300 / 22 = 13,64 €
Taux horaire = 13,64 / 7 = 1,95 €

3. Taux horaire des éléments de rémunération variable

Sont pris en compte ici :

- les éléments de rémunération variable (commissions, primes sur objectifs…) ;
- Le cas échéant, les primes mensuelles qui connaissent une variation importante d'un mois sur l'autre ;
- les primes versées selon une périodicité non mensuelle, qui répondent aux mêmes critères que les primes visées au 2. (primes calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle) : 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 variable perçus au cours des 12 derniers mois civils (ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois) précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise indépendamment de la mise en activité partielle du salarié (par exemple période du 1er mars 2019 au 29 février 2020).

Ce montant mensuel de référence est divisé par le nombre de jours ouvrés mensuels moyen visé au 1 avant d'être divisé par 7.

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

Exemple 5 :

Un salarié a perçu 5 000€ d'éléments variables au cours des 12 derniers mois civils précédant la mise en activité partielle, ces éléments étant fonction du temps de présence et affectées par la mise en activité partielle.

Valeur pour un mois : 5 000 / 12 = 416, 67 € ;
Valeur pour une journée : 416,67 / 22 = 18,94 € ;
Taux horaire = 18,94 / 7 = 2,70 €.

4. Eléments exclus du calcul du taux horaire

Sont exclues :

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

ETAPE 3 : Le 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 31,98€ par heure chômée.