



## FAQ ACTIVITE PARTIELLE – 10.04.2020 (dernières MAJ en jaune)

Pour des informations détaillées, voir le site ministériel

<http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/maintien-dans-l-emploi/activite-partielle>

QUESTIONS/REPONSES sur le nouveau dispositif

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf>

ASSISTANCE

[Assistance téléphonique pour les problèmes de saisie informatique :](#)

[Numéro vert : 0800 705 800 pour la métropole et les Outre-mer de 8 h à 18 h, du lundi au vendredi](#)

[BAL : contact-ap@asp-public.fr](mailto:contact-ap@asp-public.fr)

[Questions à la DIECCTE](#)

[971.activite-partielle@dieccte.gouv.fr](mailto:971.activite-partielle@dieccte.gouv.fr)

### Dans quel cas puis-je bénéficier du dispositif exceptionnel d'activité partielle pour mes employés ?

Vous pouvez solliciter une allocation d'activité partielle pour un ou plusieurs employés dans l'impossibilité de travailler, si vous êtes dans l'un des cas suivants :

- vous êtes concernés par les arrêtés prévoyant une fermeture de votre entreprise, ou fermeture au public;
- vous êtes confrontés à une baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement ;
- il vous est impossible de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble de vos salariés.

Vous devez donc développer dans la case « circonstances et motif » de la demande votre argumentaire sur le cas qui vous concerne (raison et niveau de baisse d'activité, types d'approvisionnements bloqués, raison de l'impossibilité du télétravail, de mettre en place les gestes barrières selon l'activité des salariés...) : ces explications seront étudiées par la DIECCTE pour juger de l'éligibilité de votre demande. Une note explicative peut être déposée dans l'espace documentaire le cas échéant.

### Est-il possible pour une association de bénéficier de l'allocation d'activité partielle ?

Une association est susceptible de bénéficier de l'allocation d'activité partielle dans les conditions suivantes :

- ses employés doivent être salariés, et non bénévoles ;
- son activité doit revêtir un caractère économique, même si elle ne s'inscrit pas dans un but lucratif.

### Que doit payer l'entreprise au salarié en activité partielle ?

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal pour chaque salarié concerné à 70 % de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros pour les salariés à temps plein.

Cependant, rien n'empêche un employeur d'indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut s'il le peut/souhaite ou si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit.

### Quel est le reste à charge pour mon entreprise ?

Le décret du 26 mars 2020 aligne les modalités de calcul de cette allocation sur celles applicables pour l'indemnité dues aux salariés et supprime ainsi, pour les rémunérations inférieures à 4,5 SMIC, le reste à charge pour l'entreprise.



## **Est-il possible pour un gérant/mandataire social ou dirigeant d'entreprise d'être indemnisé au titre de l'activité partielle ?**

Ne disposant pas d'un contrat de travail et n'exerçant pas une activité salariée, un dirigeant d'entreprise ne peut être indemnisé au titre de l'activité partielle.

Dans certaines hypothèses, il est néanmoins possible que le gérant/mandataire social de l'entreprise exerce une activité salariée et dispose d'un contrat de travail :

- s'il n'est pas gérant majoritaire ;
- s'il exerce, au titre de son contrat de travail, des fonctions techniques spécifiques de celles qu'il exerce en tant que gérant ;
- si sa fonction salariale s'effectue sous l'autorité et le contrôle de la SARL.

Ces fonctions salariales doivent être rémunérées par un salaire soumis à cotisations sociales distinct de la rémunération dont il peut bénéficier en tant que gérant (les fiches de paie permettent de prouver la réalité de cette situation salariée). Dans cette hypothèse, il est possible pour ce dernier d'être indemnisé au titre de l'activité partielle.

## **Les salariés en CDD sont-ils éligibles au dispositif ?**

Il n'y a pas de condition d'ancienneté, ni de conditions liées au type de contrat de travail.

Les salariés en CDD sont éligibles au dispositif pour la durée de leur contrat dès lors que l'employeur est soumis au code du travail et qu'il entretient avec ces salariés des relations contractuelles soumises aux dispositions du code du travail.

## **Est-il possible pour un salarié en contrat saisonnier d'être indemnisé au titre de l'activité partielle ?**

Il est possible pour un salarié en contrat saisonnier d'être indemnisé au titre de l'activité partielle dès lors que son employeur est soumis aux dispositions du code du travail et notamment sur la durée du travail.

La demande d'allocation d'activité partielle présentée par l'employeur doit néanmoins demeurer cohérente et correspondre à la période durant laquelle le salarié saisonnier devrait être logiquement employé.

## **Est-il possible pour un salarié en contrat aidé d'être indemnisé au titre de l'activité partielle ?**

L'indemnisation au titre de l'activité partielle d'un salarié en contrat aidé est possible si ce dernier est employé par un employeur soumis aux dispositions du code du travail.

En conséquence de la suspension des contrats de travail des salariés placés en activité partielle, l'aide dont bénéficie l'employeur au titre de l'embauche du salarié en contrat aidé est suspendue pendant les heures chômées par ce dernier. Celle-ci est intégralement interrompue dans l'éventualité où la mise en oeuvre de l'activité partielle conduirait le salarié en contrat aidé à ne plus respecter les exigences de durée minimale de travail requises pour ouvrir le bénéfice de l'aide à l'employeur.

## **Un salarié en forfait heure peut-il bénéficier de l'activité partielle ?**

Lorsque la durée du travail du salarié est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, est prise en compte la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement, ou aux jours de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement, à due proportion de cette réduction

## **Un salarié peut-il exercer un autre emploi pendant la période d'activité partielle ?**

La possibilité pour le salarié d'occuper un autre emploi est ouverte sous réserve que le contrat de travail du salarié en activité partielle ne comporte pas expressément de clause licite d'exclusivité, et que les conditions de sécurité du travailleur soient garanties.

Cette possibilité est ouverte pour les activités agricoles qui manqueraient de main d'œuvre.

Le cumul d'emploi devra être réalisé dans le respect des principes de loyauté et de non concurrence.



Il est rappelé qu'aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail telle qu'elle ressort des dispositions légales de sa profession.

Le salarié doit informer son employeur de sa décision d'exercer une activité professionnelle chez un autre employeur pendant la suspension de son contrat de travail en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail.

Le salarié percevra de manière concomitante l'indemnité due au titre de l'activité partielle et la rémunération afférente aux emplois alternatifs.

A l'issue de la période d'activité partielle, le salarié décide soit de reprendre le travail chez son employeur principal, soit de démissionner de son emploi initial.

Les demandeurs d'emploi ou les indépendants dont l'activité a été stoppée sont évidemment les premiers concernés par ces opportunités d'emploi dans la filière.

Pour les salariés en baisse d'activité :

Le salarié pourra cumuler son indemnité d'activité partielle avec le salaire de son contrat de travail dans la filière agroalimentaire, sous réserve que son employeur initial lui donne son accord pour respecter un délai de prévenance de 7 jours avant la reprise du travail.

L'employeur de la filière agroalimentaire qui embauche le salarié en activité partielle devra libérer le salarié de ses obligations sous réserve du même délai de 7 jours.

Enfin, les bénéficiaires du fond de solidarité pour les très petites entreprises, indépendants, micro-entrepreneurs et professions libérales, pourront cumuler le versement par le fonds (1 500 euros début avril sur demande auprès du site des impôts) avec des contrats courts dans les entreprises agricoles et agroalimentaires.

### Quelles sont les exonérations de charges sociales applicables en cas d'activité partielle ?

Les indemnités d'activité partielle versées aux salariés au titre des heures chômées ne sont pas assujetties ni au forfait social sur les salaires ni aux cotisations de sécurité sociale et sont soumises à un taux réduit de CSG et de CRDS

L'article 11 de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 vient préciser le régime social de la part complémentaire à l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur au salarié.

L'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur au salarié et qui est égale à 70 % de la rémunération brute antérieure du salarié, est exonérée de l'ensemble des cotisations sociales et contributions sociales assises sur les revenus d'activité, mais reste soumise à la **CSG** assise sur les revenus de remplacement au **taux de 6,2 %** et à la **CRDS** au **taux de 0,5 %**, après application d'un **abattement pour frais professionnels de 1,75 %**. Pour les personnes qui ne sont pas redevables de la CSG et de la CRDS car elles ne résident pas fiscalement en France, l'indemnité est assujettie à une cotisation maladie majorée au taux de 2,80 %.

Les dispositions relatives à l'écêtement des prélèvements et aux taux réduits de CSG ne sont pas applicables.

Pour le salarié au SMIC qui doit toucher le montant plancher de **8,03 €** : l'indemnité ne sera **pas assujettie à prélèvement social**.

Dans le cas où l'employeur verse une part complémentaire au-delà de 70%, ce complément est soumis au même régime en matière de prélèvements sociaux. Toutefois les sommes qui seraient versées au titre d'indemnisation d'heures chômées non indemnisables au titre de l'activité partielle car excédant la durée légale du travail sont assujetties, au même titre que les rémunérations, aux cotisations et contributions sociales.

### Quel impact sur le régime de retraite ?

Le principe est que, pendant les heures chômées, les salariés en activité partielle ne cotisent pas pour leur retraite.

En revanche, il est tenu compte des revenus professionnels perçus par le salarié et servant d'assiette au calcul des cotisations retraite. Pour la validation d'un trimestre de retraite (Décret n° 2014-349 du 19 mars 2014 relatif à la validation des périodes d'assurance vieillesse au titre du versement des cotisations), le salarié doit avoir perçu au cours de l'année l'équivalent de 150 fois le Smic horaire (montant au 1er janvier de l'année considérée).

## Les primes de fin d'année de type 13ème mois ou autres sont-elles dues par l'employeur au mois de décembre pour les salariés en chômage partiel total au 31/12 ?

Les primes calculées en fonction du nombre d'heure de travail réellement effectuées, ou du salaire perçu, peuvent être affectées.

Les indemnités d'activité partielle sont prises en compte dans le calcul de l'assiette des accessoires de salaire, primes de 13ème mois et d'ancienneté.

## Les primes telles que le 13ème mois doivent-elles être prises en compte pour le calcul de l'indemnité versée par l'employeur au salarié ?

Pendant la durée d'AP, le contrat de travail est suspendu et l'employeur doit verser au salarié une indemnité calculée sur la base de 70% de la rémunération brute du salarié, servant d'assiette à l'indemnité de congés payés.

L'assiette des indemnités de congés payés inclut le salaire brut avant déduction des charges sociales.

Il importe ensuite de distinguer les primes qui doivent être incluses dans l'assiette et celles qui doivent en être exclues :

- L'assiette de calcul de l'indemnité inclut les primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence du salarié (donc affectées par l'activité partielle : prime de pause payée par ex.), les éléments de rémunération variable (commissions, pourboires...), les primes versées selon une périodicité non mensuelle (primes d'ancienneté, d'assiduité calculées selon le temps de travail effectif).

- L'assiette de calcul de l'indemnité exclut :

- les heures supplémentaires et leur majoration, même structurelles

- 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.

(exemples de calcul dans le QR Ministère mis à jour le 10 avril 2020)

## Quelles sont les modalités d'indemnisation des jours fériés

Il convient de distinguer selon les jours fériés :

la journée de solidarité : il s'agit d'une journée supplémentaire qui n'est pas rémunérée par l'employeur pour les salariés mensualisés. Elle ne peut donc pas entrer dans le champ de l'activité partielle. Il n'est donc pas possible de placer les salariés en activité partielle pendant la journée de solidarité.

Les jours fériés non chômés : ces jours sont éligibles à l'activité partielle et donc les salariés recevront l'indemnité prévue dans le cadre de l'activité partielle.

Les jours fériés et chômés : ces jours ne peuvent pas entraîner de perte de salaire pour les salariés qui ont au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Il est donc impossible de placer des salariés en activité partielle pendant les jours fériés chômés dans l'entreprise.

## Quelles sont les modalités de calcul de l'indemnité versée à l'apprenti placé en activité partielle ?

Les salariés en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage sont éligibles à l'activité partielle mais uniquement pour les heures correspondant aux heures de travail au sein de l'entreprise.

Lorsque l'entreprise décide de mettre son apprenti en chômage partiel, elle doit lui verser une indemnité égale à 70 % de sa rémunération brute horaire. L'Etat verse ensuite une allocation d'activité partielle en remboursement de cette indemnité. Pour les apprentis, rémunérés selon un pourcentage du SMIC, l'entreprise ne peut pas percevoir une allocation supérieure au montant de l'indemnité horaire qu'elle lui a versé.

Le plancher de 8,03 € ne s'applique pas aux apprentis et aux salariés en contrat de professionnalisation dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC.

## Comment rédiger les fiches de paie des salariés pour être sûr que ce justificatif soit conforme à la demande d'aide ?

Il faut bien préciser les termes « Activité partielle » sur les bulletins de salaire ou sur tout document permettant à la fois d'informer les salariés et de fournir un document justificatif en cas de contrôle. Il est demandé de préciser les jours non travaillés au titre de l'activité partielle.

## Si les payes sont déjà traitées, les heures chômées pourront-elles être régularisées sur le mois suivant ?

Un rappel de mention « Activité partielle » pourra être indiqué sur le bulletin de paie du mois suivant.

## Est-il possible pour une entreprise ayant souscrit une assurance perte d'exploitation de bénéficiaire de l'allocation activité partielle ?

Si l'assurance perte d'exploitation prend en charge effectivement les salaires au titre des charges fixes et dans des délais de nature à ne pas mettre en péril la pérennité de l'entreprise, l'entreprise doit solliciter son assureur en lieu et place de l'activité partielle.

### ERREURS DE SAISIES DES ENTREPRISES LES PLUS FREQUENTES SUR L'APPLICATION ACTIVITE PARTIELLE

- **Avenant** : à réserver aux modifications du nombre de salariés concernés ou d'heures, ou changement de RIB  
Allongement de la durée d'activité partielle (fin de la période): nouvelle demande pas avenant
- **Fiche établissement** : erreur sur l'équivalent temps plein : indispensable pour calculer les heures non travaillées par ETP
- **Fiche motifs et mesures** :
  - o case coronavirus non cochée
  - o circonstances insuffisamment détaillées : la DIECCTE doit pouvoir comprendre la difficulté posée à l'entreprise selon le cas de figure, en explicitant les cas selon les salariés s'ils ne sont pas tous dans le même cas (agents techniques et ouvriers, agents administratifs et cadres...), notamment au regard de la possibilité de télétravail ou de mesures barrières.
  - o Réduction / suspension d'activité : réduction uniquement si pour tout ou partie des salariés des heures de travail sont possible
  - o Totalité / partie de l'établissement : cela permet un contrôle de cohérence sur le nombre de salariés en inactivité et en ETP
- **Fiche infos activité partielle** :
  - o Durée conseillé au 30 juin (pas au-delà pour une première demande), sauf si vous connaissez précisément votre date de reprise (peu probable compte tenu de la situation)
  - o Calcul des heures non travaillées : attention à être cohérent avec les ETP : un agent à temps partiel n'est pas compté en totalité.  
maxi 151.67h/salarié ETP/mois entier
  - o Modification d'une demande acceptée (erreur sur le nombre de salariés ou les heures, par exemple) : attention à bien faire une demande d'avenant sur la base de l'autorisation, et non pas créer une nouvelle demande.
- **Demande d'indemnisation**  
Pour mémoire : le taux horaire à saisir par salarié 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).

Erreur sur le calcul des heures ( l'addition des jours travaillés et jours chômés doit correspondre à la durée contractuelle du travail)

#### Exemple de bon calcul :

Un employeur décide de faire chômer son salarié deux jours par semaine. Son contrat de travail prévoit un temps de travail hebdomadaire de 39 heures :

$39h / 5 \text{ jours} = 7.8 \text{ heures par jour}$

Lundi, mardi, mercredi travaillés =  $7.8 \text{ heures} * 3 \text{ jours} = 23.4 \text{ heures travaillées}$

35 heures légales – 23.4 heures travaillées

= 11.6 heures indemnissables au titre de l'activité partielle

Vous inscrirez donc dans la demande d'indemnisation :

. 23.4 heures travaillées ;

. 11.6 heures chômées.

Nota : attention à bien inscrire en jours travaillés les jours fériés et chômés quand ils ne sont pas travaillés en période normale.