



ACTUALITÉ

ÉPIDÉMIE DE COVID-19

Toutes les **ordonnances** passées au crible

3



www.efl.fr



À LA UNE

Épidémie de Covid-19

Comment mettre en place l'**activité partielle**

3

Les dérogations aux règles de la **durée du travail** et des **congés payés** sont précisées

11

Des **aides** pour les **entreprises**, les **indépendants** et les **agriculteurs** touchés par la crise

16

Rupture du contrat

La rupture du **CDD à objet défini** est abusive si elle survient avant la réalisation de son objet

45

EDITIONS
FRANCIS LEFEBVRE

Comment mettre en place l'activité partielle ?

Ord. 2020-346 du 27-3-2020 : JO 28

Décret 2020-325 du 25-3-2020 : JO 26

Extension du dispositif, entreprises indemnisées à 100 % dans la limite de 4,5 Smic, formalités allégées et accélérées, telles sont les principales mesures prises par le Gouvernement pour faire face à la crise du coronavirus.



L'ESSENTIEL

- Les salariés au **forfait annuel en jours ou en heures** peuvent bénéficier du dispositif en cas de réduction de l'horaire de travail (n° 10).
- Les entreprises peuvent placer leurs salariés en activité partielle **avant de demander** l'autorisation à l'administration (n° 16).
- La **réponse** de l'administration doit être notifiée dans les **48 heures** (n° 17).
- L'employeur peut **consulter le CSE postérieurement** à sa demande d'autorisation d'activité partielle (n° 19 s.).
- L'activité partielle s'impose temporairement au **salarié protégé** (n° 23).
- Les salariés « **en équivalence** » sont temporairement mieux indemnisés (n° 27).
- Le régime social de l'**indemnité complémentaire** versée par l'employeur est le même que celui de l'indemnité légale d'activité partielle (n° 37).
- L'employeur est **remboursé** à hauteur de 70 % de la rémunération brute versée au salarié, dans la limite de 4,5 Smic (n° 39 s.).
- Le dispositif d'activité partielle est temporairement ouvert aux salariés des **particuliers employeurs** et aux **assistants maternels** (n° 50).

1 Pour limiter les conséquences de la crise sanitaire liée au Covid-19, qui entraîne une forte baisse d'activité pour les entreprises, un **décret 2020-325** du 25 mars 2020 aménage et simplifie le dispositif d'activité partielle, notamment en cas de circonstances de caractère exceptionnel. Parallèlement, à titre exceptionnel et dérogatoire, l'**ordonnance 2020-346** du 27 mars 2020, prise sur le

fondement de la loi d'urgence 2020-290 du 23 mars 2020, prévoit une meilleure indemnisation pour certains salariés et étend le dispositif notamment aux particuliers employeurs et aux VRP jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020. Enfin, le **ministère du travail** apporte des précisions utiles sur son site internet.

2 Vous trouverez ci-après, sous forme de **questions-réponses**, l'ensemble des règles temporaires ou définitives relatives à la mise en place de l'activité partielle dans le cadre de la crise sanitaire actuelle. Des **tableaux récapitulatifs « avant-après »** permettent de voir les nouveautés en un clin d'œil.

Quand ces règles entrent-elles en vigueur ?

3 Sauf application différée ou spécifique, les règles prévues par le **décret** du 25 mars 2020 s'appliquent aux demandes d'indemnisation effectuées en principe depuis le 26 mars 2020 au titre des heures chômées depuis le 1^{er} mars 2020 (Décret 25-3-2020 art. 2). Mais, selon le site du ministère du travail, afin de protéger le maximum de salariés et d'entreprises, ces règles devraient s'appliquer **à toutes les demandes**, quelle que soit leur date, pour toutes les heures chômées depuis le 1^{er} mars.

4 L'entrée en vigueur des règles exceptionnelles et temporaires prévues par l'ordonnance n'est pas précisée, sauf pour l'indemnisation des salariés en formation (voir n° 29). Elles ne sont donc théoriquement applicables que depuis le **29 mars 2020**. Toutefois, une entrée en vigueur différente pourrait être prévue par décret. À défaut, on pourrait également concevoir que les nouvelles règles s'appliquent à toutes les demandes au titre des heures chômées depuis le 1^{er} mars 2020 afin que toutes les entreprises soient soumises au même régime. Une telle entrée en vigueur mériterait toutefois d'être précisée au moins par l'administration.

À quoi sert l'activité partielle ?

5 L'activité partielle (communément appelée « chômage partiel » ou « chômage technique ») est un dispositif qui permet soit :

- soit de **fermer** temporairement tout ou partie d'une entreprise (unité de production, service, atelier ou équipe chargée de la réalisation d'un projet) ;
- soit de **réduire temporairement l'horaire de travail** des salariés, si nécessaire individuellement et par roulement, par exemple en faisant tourner des équipes sur une unité de production.

Durant cette période, l'employeur verse au salarié une **indemnisation** proportionnelle à son salaire. En contrepartie, l'**État indemnise** l'employeur en lui attribuant une allocation (C. trav. art. L 5122-1). Ce dispositif permet d'éviter des **licenciements** lorsque l'entreprise se trouve confrontée à des difficultés économiques temporaires.

Le coronavirus permet-il de recourir au dispositif ?

6 Selon le « Questions-réponses du ministère du travail à destination des employeurs », l'épidémie de Covid-19 est un cas de **force majeure** qui constitue une circonstance de caractère exceptionnel justifiant la mise en place de l'activité partielle en application de l'article R 5122-1, 5° du Code du travail. Pour autant, toutes les entreprises ne seront pas **éligibles** au dispositif. Une notice technique DGEFP du 17 mars 2020 précise que l'activité partielle n'est pas une compensation à la **perte du chiffre d'affaires** et ne doit pas être considérée comme une aide à la trésorerie.

7 Selon le site internet du ministère du travail, les employeurs pouvant solliciter une allocation d'activité partielle pour un ou plusieurs salariés dans l'impossibilité de travailler doivent être dans l'un des cas suivants :

- l'entreprise est concernée par les arrêtés prévoyant une **fermeture de l'entreprise**, notamment les arrêtés du 14 mars 2020 et du 15 mars 2020 ;
- l'entreprise est confrontée à une **baisse d'activité** et/ou à des **difficultés d'approvisionnement** ;
- il est **impossible à l'entreprise** de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble des salariés.

À NOTER Des **contrôles** seront effectués **a posteriori** par l'administration pour s'assurer que les entreprises n'ont pas abusé du dispositif.

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

8 Les employeurs reconnus coupables de fraude sont passibles des sanctions suivantes prévues en cas **travail illégal** conformément à l'article L 8211-1, 6° du Code du travail (ces sanctions sont cumulables) :

- remboursement intégral des sommes perçues au titre de l'activité partielle ;
- interdiction de bénéficier pendant une durée maximale de 5 ans d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation ;
- 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende (C. trav. art. L 5124-1 et C. pén. art. L 441-6).

9 Selon l'administration, la fraude pourrait être retenue dans les 3 cas suivants :

- demande d'indemnisation pour les salariés en **télétravail** ;
- demande d'indemnisation pour des salariés **présents sur le lieu de travail**, mais qui, en l'absence de clients, sont redéployés à d'autres tâches ;
- demande d'indemnisation pour des salariés ayant posé des **congés payés** ou des **jours de RTT**. Ces jours ne peuvent pas être pris en charge par l'activité partielle et doivent être rémunérés normalement par l'employeur.

Par ailleurs, jugé que se rend coupable d'**escroquerie** l'employeur qui réalise des demandes d'indemnisation d'heures chômées indues et les justifie par de fausses déclarations mensuelles assorties d'états nominatifs par salariés non conformes à la réalité de l'activité durant la période concernée (Cass. crim. 27-6-2018 n° 17-81.980 F-D).

À NOTER Le ministère du travail invite les **salariés** et les **représentants du personnel** à signaler aux Direccte tout manquement à cette règle.

Tous les salariés peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ?

10 Le dispositif est ouvert à tous les salariés possédant un **contrat de travail**, quels que soient leur ancienneté dans l'entreprise, leur type de contrat (CDI, CDD, intérimaire, apprentis, contrat de professionnalisation...) et leur durée du travail (temps partiel, temps plein).

Les salariés au **forfait annuel en jours ou en heures** peuvent désormais bénéficier du dispositif en cas de réduction de l'horaire de travail. Auparavant, ils n'y avaient droit qu'en cas de fermeture de l'entreprise (C. trav. art. R 5122-8, al. 2 supprimé). Sur les modalités de l'indemnisation, voir n° 26.

11 Par ailleurs, à titre **exceptionnel** et jusqu'à une date qui sera fixée par décret et, au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2020, le dispositif d'activité partielle est **étendu** :

- aux salariés non soumis à la **durée légale du travail** (VRP, pigistes...) selon des modalités qui seront précisées par décret (Ord. du 27-3-2020 art. 8) ;
- aux salariés des **particuliers employeurs** et aux **assistants maternels** (Ord. du 27-3-2020 art. 7). Voir n° 50 sur les modalités.
- 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 définie 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 (Ord. du 27-3-2020 art. 9) ;
- aux salariés de droit privé employés par des **entreprises publiques** qui s'assurent elles-mêmes contre le risque du chômage. Les sommes mises à la charge de l'Unédic dans ce cadre seront remboursées par les entreprises concernées dans des conditions définies par décret (Ord. du 27-3-2020 art. 2) ;
- aux salariés des régions dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un service public à caractère industriel et commercial de **remontées mécaniques ou de pistes de ski** (Ord. du 27-3-2020 art. 10).

Quelles sont les démarches ?

12 Les démarches administratives relatives à l'activité partielle, consistant en des échanges d'informations entre l'employeur et l'administration, sont **entièrement dématérialisées**.

Ainsi, la demande d'autorisation, la réponse de l'administration et la demande d'indemnisation sont obligatoirement effectuées en ligne via un **portail internet sécurisé** et confidentiel : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> (C. trav. art. R 5122-26).

En pratique, préalablement à sa demande d'autorisation, l'employeur doit adhérer au service en ligne en fournissant les informations nécessaires à son identification, le nom de la personne chargée des demandes d'autorisation d'activité partielle et une adresse électronique. L'inscription est gratuite. Pour toute demande d'assistance, les employeurs peuvent contacter le 0 800 705 800 (pour la métropole) ou 0 821 401 400 (pour les DOM) ou envoyer un courrier électronique au support technique : contact-ap@asp-public.fr.

L'employeur doit effectuer une demande d'autorisation

À qui et comment l'adresser ?

13 L'employeur doit adresser une demande préalable d'autorisation d'activité partielle au préfet du département (**unité départementale de la Direccte** par délégation) où est implanté l'établissement concerné (C. trav. art. R 5122-2, al. 1). Cette demande est obligatoirement effectuée **en ligne** (voir n° 12) (C. trav. art. R 5122-2, al. 8). Le formulaire Cerfa n° 13897*03 n'est donc plus en vigueur.

À NOTER Le site internet du ministère du travail précise qu'une **entreprise à établissements multiples** pourra, courant avril 2020, déposer une seule demande pour l'ensemble de ses établissements. La Direccte compétente devrait être celle du siège de l'entreprise.

Que contient la demande ?

14 La demande précise les motifs justifiant le recours à l'activité partielle, la période prévisible de sous-activité et le nombre de salariés concernés (C. trav. art. R 5122-2, al. 2 à 5). Pour les entreprises ayant **déjà recouru** à l'activité partielle dans les 36 mois précédents, la demande doit également contenir des **engagements spécifiques** que l'employeur propose de souscrire (C. trav. art. R 5122-2, al. 7). Toutefois, une notice du ministère du travail précise que « compte tenu du caractère exceptionnel de la situation, les engagements demandés aux entreprises doivent être a minima ».

15 Selon les **précisions** apportées par le ministère du travail et la notice technique DGEFP « activité partielle et coronavirus » du 17 mars 2020, la demande doit préciser :

- le **motif de recours** = circonstances exceptionnelles + coronavirus ;
- les **circonstances détaillées** et la situation économique à l'origine de la demande. L'employeur doit indiquer précisément les effets de l'épidémie de Covid-19 sur l'activité de son entreprise, notamment l'ampleur de ses difficultés et son impact sur l'emploi (arrêt complet pour l'ensemble du personnel, pour une partie des activités). L'employeur doit cocher « suspension d'activité » si les salariés en activité partielle ne travaillent plus ou « réduction d'activité » s'ils peuvent travailler sur la période considérée ;
- la **période prévisible de sous-emploi**, qui peut s'étendre jusqu'au 30 juin 2020 dès la première demande. En cas de reprise préalable, il suffira à l'employeur d'en informer la Direccte pour interrompre la prise en charge ;
- le nombre de **salariés concernés** ;
- le **nombre d'heures chômées** prévisionnelles.

À NOTER La demande contient également les **coordonnées bancaires** de l'employeur. Elle est éventuellement accompagnée de l'avis du CSE (voir n° 20).

Quand l'adresser ?

16 L'employeur dispose d'un **décali dérogoaire** de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande en ligne, avec effet rétroactif (C. trav. art. R 5122-3 modifié). Par exemple, si l'employeur a placé ses salariés en activité partielle le 20 mars 2020, il doit effectuer sa demande au plus tard le 20 avril 2020.

À NOTER Les demandes d'autorisation à **titre rétroactif** étaient possibles antérieurement uniquement en cas de **sinistres ou d'intempéries**. Le décret du 25 mars 2020 a élargi cette dérogation aux circonstances de caractère exceptionnel, ce qui vise la crise sanitaire du coronavirus. Pour les autres motifs de recours à l'activité partielle (conjoncture économique, difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise), l'employeur ne peut pas recourir au dispositif avant d'effectuer sa demande.

L'administration doit répondre dans les 48 heures

17 **En principe**, la décision d'autorisation ou de refus est notifiée à l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation, l'absence de réponse valant acceptation implicite de la demande. Tout refus doit être motivé (C. trav. art. R 5122-4).

Par **exception** et afin d'accélérer la procédure, jusqu'au 31 décembre 2020, le délai de réponse expresse ou tacite de 15 jours est ramené à 2 jours (Décret 25-3-2020 art. 2, III).

La décision de la Direccte est notifiée en **ligne** (voir n° 12) à l'employeur. Celui-ci en informe le CSE (C. trav. art. R 5122-4).

18 En cas d'**autorisation** de recourir à l'activité partielle, celle-ci peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois (au lieu de 6 mois antérieurement au décret du 25 mars 2020), éventuellement renouvelable (C. trav. art. R 5122-9 modifié).

L'employeur peut consulter le CSE postérieurement à la demande d'autorisation

19 L'employeur doit consulter et recueillir l'avis du CSE, si l'entreprise en est dotée, sur :

- les **motifs** de recours à l'activité partielle ;
- les **catégories professionnelles** et les activités concernées ;
- le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire ;
- les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur.

20 En principe, la consultation du CSE est **préalable** à la demande d'autorisation envoyée à la Direccte. Toutefois, le décret du 25 mars 2020 prévoit désormais que, en cas de sinistres ou d'intempéries ou en cas de circonstances de caractère exceptionnel, l'avis du CSE peut être recueilli postérieurement à la demande d'autorisation et transmis dans un **décali d'au plus de 2 mois** à compter de cette demande (C. trav. art. R 5122-2, al. 6 modifié).

À NOTER Selon nous, le CSE doit désormais être consulté, y compris dans les **entreprises de moins de 50 salariés**. En effet, la nouvelle rédaction de l'article R 5122-2 vise l'avis du CSE, si l'entreprise en est dotée. Antérieurement, cet article visait l'avis du

CSE « en application de l'article L 2312-17 du Code du travail » relatif aux attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés. En tout état de cause, dans la mesure où, avant la mise en place du CSE, les délégués du personnel devaient être consultés en l'absence de CE, l'extension de la consultation aux entreprises de moins de 50 salariés dotées d'un CSE est cohérente.

Les démarches administratives en un coup d'œil

21 Le tableau ci-après récapitule les règles applicables avant et après la parution du décret du 25 mars 2020, selon qu'elles concernent une demande d'activité partielle « normale » ou liée à des circonstances exceptionnelles telles que l'épidémie actuelle.

	Dispositif antérieur	Nouveau dispositif spécifique au Covid-19	Nouveau dispositif global
Demande d'autorisation à l'administration	Impossibilité de placer les salariés en activité partielle préalablement à la demande, sauf en cas de sinistre ou intempéries (délai de 30 jours)	Possibilité de placer les salariés en activité partielle 30 jours avant d'effectuer la demande	Pas de demande préalable sauf en cas de sinistres ou d'intempéries et pour d'autres circonstances de caractère exceptionnel
Réponse de l'administration	Réponse notifiée dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande, le silence valant acceptation implicite	Jusqu'au 31-12-2020, réponse de l'administration notifiée dans un délai de 48 heures, son silence valant acceptation implicite ¹	À compter du 1-1-2021, réponse notifiée dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande, le silence valant acceptation implicite
Durée maximale d'autorisation	6 mois	12 mois	12 mois
Avis du CSE	Consultation préalable à la demande d'autorisation et avis du CSE joint à cette demande	Possibilité de consulter le CSE (si l'entreprise en est dotée) postérieurement à la demande et transmission de l'avis dans un délai d'au plus 2 mois à compter de cette demande	Consultation préalable du CSE (si l'entreprise en est dotée), par dérogation, en cas de sinistres ou d'intempéries et pour d'autres circonstances de caractère exceptionnel, possibilité de recueillir postérieurement cet avis et de le transmettre dans un délai d'au plus 2 mois à compter de la demande
1. L'administration doit notifier sa réponse dans un délai de 48 heures pour toute demande d'autorisation, quel qu'en soit le motif.			

Quelle est la situation du salarié en activité partielle ?

22 Le salarié ne peut pas **refuser** sa mise en activité partielle (voir toutefois le salarié protégé n° 23). Celle-ci entraîne la suspension de son contrat de travail, mais n'en constitue pas une modification. Pendant cette période, il peut suivre l'ensemble des **actions de formation** et de bilan de compétences pouvant être réalisées dans l'entreprise (C. trav. art. L 5122-1 et L 5122-2).

À NOTER Les salariés en **congés payés** pendant la période d'activité partielle ne bénéficient pas du dispositif. Ils ont droit aux indemnités de congés payés pendant toute la durée de leurs congés inclus dans la période de mise en activité partielle.

23 En principe, l'employeur ne peut imposer au **salarié protégé** ni une modification de son contrat de travail ni un changement de ses conditions de travail. Le salarié est donc en droit de **refuser** toute modification que lui propose son employeur, quelles qu'en soient l'importance, la nature ou la cause, et peu important les clauses du contrat de travail. Ainsi, l'employeur ne peut pas imposer à un salarié protégé son placement en activité partielle (Cass. crim. 7-2-1989 n° 88-80.510 P).

Toutefois, l'ordonnance du 27 mars 2020 prévoit à **titre exceptionnel et dérogatoire** (jusqu'au 31 décembre maximum) que la mise en 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 (Ord. du 27-3-2020 art. 6).

Le salarié a droit à une indemnité pour toute heure chômée et indemnisable

24 Le salarié en activité partielle n'a pas droit au paiement d'un salaire. Il perçoit une **indemnité spécifique** pour chaque heure chômée et indemnisable. Il n'existe aucun délai de carence, l'indemnité devant être versée dès la première heure effectivement chômée déclarée comme telle.

Comment les heures sont-elles indemnisées ?

25 Le nombre d'heures indemnissables au titre de l'activité partielle correspond à la différence entre la **durée légale du travail** (soit 35 heures hebdomadaires ; 151,67 heures mensuelles ; 1 600 heures annuelles, la journée de solidarité étant déduite : Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013) sur la période considérée ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle ou contractuelle du travail et le nombre d'heures travaillées sur cette période. Ne sont donc pas indemnissables les **heures supplémentaires**, même si elles sont chômées (C. trav. art. R 5122-11, al. 1).

À NOTER Des **dispositions spécifiques** sont prévues dans les cas suivants :

- les **jours fériés** inclus dans une période d'activité partielle ne sont indemnisés que s'ils sont habituellement travaillés (Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013) ;
- la **journée de solidarité** (journée supplémentaire de travail non rémunérée par l'employeur) ne peut pas faire l'objet d'un revenu de remplacement au titre de l'allocation d'activité partielle. Il n'est donc pas possible de recourir à ce dispositif pendant la journée de solidarité.

Quid des salariés en forfait annuel en heures ou en jours ?

26 Pour les salariés en forfait en heures ou en jours, 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 (C. trav. art. R 5122-19, al. 2 modifié).

En outre l'ordonnance du 27 mars 2020 prévoit également que, pour les 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 de demi-journées, selon des modalités de conversion déterminées par décret (Ord. du 27-3-2020 art. 8).

Ces règles ont en effet besoin d'être précisées, notamment en cas de **réduction d'horaires**, puisque les intéressés ont désormais droit au dispositif (voir n° 10). En cas de **fermeture d'établissement**, une instruction DGEFP a précisé qu'une journée de fermeture correspondait à 7 heures, une demi-journée à 3 h 30 (Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013 fiche 5). Mais selon le site internet du ministère au 29 mars 2020, cette fiche n'est plus applicable !

Quid des salariés en régime d'équivalence ?

27 À titre **exceptionnel et dérogatoire** jusqu'au 31 décembre 2020 maximum, pour les salariés placés en activité partielle dans les secteurs soumis aux régimes d'équivalence (notamment les **chauffeurs routiers**), il sera tenu compte des heures d'équivalence rémunérées pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle. En cas de réduction de l'horaire de travail, la durée considérée comme équivalente est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail (Ord. du 27-3-2020 art. 1).

Par **exemple**, soit un salarié qui travaille 39 heures par semaine, mais est rémunéré sur une base de 35 heures. Si, au cours d'une semaine d'activité partielle, il ne travaille que 20 heures, le nombre d'heures indemnisables sera, à titre exceptionnel et temporaire, de 19 heures (39 - 20), au lieu de 15 heures (35 - 20).

Combien d'heures peuvent être indemnisées ?

28 Le contingent annuel du nombre d'heures indemnisables pour 2020 est de 1 607 heures par salarié jusqu'au 31 décembre 2020, quelles que soient les modalités de réduction de l'activité (C. trav. art. R 5122-6 et Arrêté du 31-3-2020). À compter du 1^{er} janvier 2021, l'allocation d'activité partielle sera attribuée dans la limite de 1 000 heures par salarié et par an (année civile), quelles que soient les modalités de réduction de l'activité (C. trav. art. R 5122-6 et arrêté du 26-8-2013).

L'indemnité est égale à 70 % de sa rémunération brute

29 Le salarié en activité partielle reçoit une indemnité horaire au moins égale à **70 % de sa rémunération brute horaire**, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée conventionnelle ou contractuelle de travail.

L'employeur peut être amené à verser au salarié une **indemnité complémentaire** de manière à garantir à certains salariés au moins un salaire égal au Smic net (voir n° 31). Ainsi, au final, la rémunération horaire du salarié au Smic sera de 8,03 € de l'heure, montant minimal remboursé à l'employeur (voir n° 40).

À NOTER Des indemnités spécifiques à titre **exceptionnel et temporaire** (jusqu'au 31 décembre 2020 maximum) sont également prévues dans les cas suivants :

– Les **salariés à temps partiel** auront droit au moins au taux horaire du Smic. Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle des salariés à temps partiel ne peut pas être inférieur au taux horaire du

Smic (soit 10,15 €), sauf si le taux horaire de leur rémunération est inférieur au taux horaire du Smic. Dans ce dernier cas, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est égal au taux horaire de leur rémunération (Ord. du 27-3-2020 art. 3).

– Les **apprentis** conserveront 100 % de leur pourcentage du Smic. Les apprentis et les titulaires d'un **contrat de professionnalisation** ont droit à une indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, d'un montant égal au pourcentage du Smic qui leur est applicable au titre des dispositions du Code du travail (Ord. du 27-3-2020 art. 4). En clair, ces salariés bénéficient d'une indemnité égale à leur rémunération antérieure, sauf s'ils perçoivent un salaire supérieur aux minima prévus. Pour ces salariés payés au Smic, le taux horaire de l'indemnité sera au moins 8,03 € (voir n° 41)

– Les **salariés en formation** auront droit à 70 % de leur rémunération antérieure. La règle prévoyant que les salariés suivant une action de formation ont droit à 100 % de leur rémunération nette antérieure est supprimée au titre des formations ayant donné lieu à un accord de l'employeur postérieur au 28 mars 2020 (Ord. du 27-3-2020 art. 5). Ainsi, les conditions d'indemnisation des salariés en formation sont alignées sur celle de droit commun des salariés en activité partielle (70 % de la rémunération antérieure).

30 Un accord de branche, d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur sur l'activité partielle peut préciser des **modalités spécifiques d'indemnisation**, étant entendu que l'indemnisation versée aux salariés pour les heures chômées ne pourra pas être inférieure aux taux prévus par décret (Doc. technique DGEFP août 2013, fiche n° 6.1).

En clair, rien n'interdit à l'employeur de verser au salarié une rémunération équivalente à son salaire net.

Les salariés ont droit à une rémunération mensuelle minimale

31 Afin de ne pas pénaliser les salariés au Smic, le législateur a prévu que tout salarié à temps plein doit percevoir une **rémunération mensuelle minimale** (la RMM) équivalente au Smic net mensuel, ce qui peut conduire l'employeur à lui verser une **allocation complémentaire** pour atteindre ce niveau de rémunération. Ainsi, ce dernier doit s'assurer que le cumul du salaire net versé pour les heures travaillées et des indemnités nettes versées au titre de l'activité partielle n'est pas inférieur au Smic net mensuel (C. trav. art. L 3232-1 s.).

Comment calculer l'indemnité ?

32 La rémunération à retenir pour calculer l'indemnité est celle qui sert d'assiette de calcul à l'**indemnité de congés payés** suivant la règle du maintien de salaire (C. trav. art. R 5122-18). Il s'agit donc du salaire brut du salarié, des avantages en nature dont il ne continuerait pas à bénéficier pendant son congé ainsi que de ses primes et indemnités versées en complément de son salaire qui ne rémunèrent pas un risque exceptionnel et n'indemnisent pas déjà la période des congés. Sont ainsi exclus de l'assiette de l'indemnité notamment le 13^e mois (Cass. soc. 8-6-2011 n° 09-71.056 FS-PB), les primes exceptionnelles (Cass. soc. 1-7-1998 n° 96-40.421 P), les primes de vacances (Cass. soc. 12-11-1987 n° 83-45.490 D), les primes d'assiduité et de rendement allouées globalement pour l'ensemble de l'année (Cass.

soc. 26-5-1999 n°97-43.681 D) et les primes semestrielles d'efficacité (Cass. soc. 23-11-1994 n° 93-42.326 D).

Quand la verser ?

33 L'indemnité est versée par l'employeur à la **date habituelle** de versement du salaire. Le nombre d'heures indemnisées, le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité et les sommes versées au titre de la période doivent être indiqués sur le bulletin de salaire (C. trav. art. R 3243-1, 16° nouveau). Toutefois, jusqu'au 26 mars 2021, les employeurs peuvent mentionner ces informations sur un document annexe remis au salarié (Décret 25-3-2020 art. 2, II).

Quel est le régime social de l'indemnité ?

L'indemnité n'est pas soumise à cotisations de sécurité sociale

34 L'indemnité d'activité partielle versée aux salariés est exonérée des cotisations de sécurité sociale (C. trav. art. L 5428-1, al. 2) et des **prélèvements alignés** (notamment, cotisations chômage et AGS, de retraite complémentaire Agirc-Arrco...), sauf pour les salariés domiciliés fiscalement hors de France (taux de 2,80 % : CSS art. L 131-9, al. 2 et D 242-12) et pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle (taux de 1,50 % : CSS art. L 242-13). En pratique, pour les salariés exonérés de cotisations, 70 % de la rémunération brute correspond à **84 % environ** de sa rémunération nette.

Les cotisations de prévoyance complémentaire sont-elles dues sur l'indemnité d'activité partielle ?

Les textes n'abordent pas la question et les positions prises par les intervenants du secteur divergent, certains préconisant le maintien des seules cotisations forfaitaires, d'autres de la totalité d'entre elles, y compris celles exprimées en pourcentage de la rémunération.

Sous ces réserves et selon nous, la réponse devrait être affirmative pour la totalité des cotisations de prévoyance complémentaire. La circulaire Acooss 1011-36 du 24 mars 2011, question 48, va dans ce sens, aux termes de laquelle le bénéfice des garanties de prévoyance doit être maintenu sous peine de remise en cause des exonérations sociales pour non-respect du caractère collectif. Il ne pourrait en être autrement que lorsque le contrat de prévoyance prévoit que l'assiette de la cotisation est la même que celle des cotisations de sécurité sociale, puisque l'article L 5428-1 du Code du travail exonère l'indemnité de ces cotisations (encore que, dans un tel cas, les contributions de l'employeur ne seraient pas uniformes pour tous les salariés ou pour une même catégorie d'entre eux, ce qui mettrait en cause le caractère collectif du régime).

Eu égard à ces incertitudes, il est conseillé aux entreprises de se reporter à leur contrat de prévoyance (il se peut qu'il contienne des stipulations sur le sujet) et, dans le silence de celui-ci, de se rapprocher de leurs organismes. À noter que certains d'entre eux ont pris la décision de ne pas appeler les cotisations sur les indemnités d'activité partielle.

L'indemnité est-elle soumise à la CSG-CRDS ?

35 L'indemnité d'activité est assujettie au taux unique de **CSG** de 6,20 % (Ord. du 27-3-2020 art. 11) dont 3,80 % déductibles et à la **CRDS**, après application de l'abattement pour frais professionnels de 1,75 %.

À NOTER Les dispositifs d'exonération de CSG/ CRDS ou de taux réduits de CSG qui peuvent s'appliquer selon la situation fiscale des salariés sont temporairement suspendus pour les périodes d'emploi de mars et jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

36 Selon le site internet de l'Urssaf « Activité partielle : nouveau dispositif suite au Covid-19 » mis à jour au 30 mars 2020 et le « Questions-Réponses » du ministère du travail sur l'activité partielle au 1^{er} avril 2020, le **dispositif d'écêtement** de la CSG et de la CRDS prévu à l'article L 136-1-2 du CSS est applicable.

Ainsi pour une entreprise qui cesse complètement son activité durant le mois, le précompte des contributions sociales ne peut avoir pour effet de porter l'allocation nette d'activité partielle en deçà du Smic brut. Ainsi les salariés percevant une allocation mensuelle égale à 1 539,42 € seront **totalelement exonérés** de prélèvements sociaux. Pour les indemnités supérieures à ce montant, les prélèvements sociaux seront le cas échéant réduits afin de garantir le Smic brut. Le précompte doit se faire dans l'ordre suivant : CSG déductible, CSG non déductible, puis CRDS.

En cas d'**activité partielle durant le mois**, le précompte des prélèvements sociaux 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 (Questions-réponses min. du travail du 1-4-2020).

À NOTER Selon nous, l'application littérale de l'article 11 de l'ordonnance du 27 mars 2020 **exclut** à titre dérogatoire et exceptionnel cette règle d'écêtement puisque le texte écarte l'application des dispositions du 4^o du II de l'article L 136-1-2 du CSS qui prévoit cette règle. C'était d'ailleurs l'objectif des sénateurs qui souhaitaient simplifier le régime en jugeant cette règle trop compliquée. Pour autant, nous invitons les entreprises à s'en tenir aux prescriptions de l'Urssaf et de l'administration.

Quel est le régime social de l'indemnité complémentaire de l'employeur ?

37 Il ressort de l'ordonnance du 27 mars et de la position de l'Urssaf sur son site internet que l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur suit le **même régime social que l'indemnité** (exonération de cotisations sociales, CSG et CRDS au taux de 6,20 et 0,50 %).

Toutefois les sommes qui seraient versées au titre de l'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 (Questions-réponses min. du travail du 1-4-2020).

Le régime social en un coup d'œil

38 Le régime social de l'indemnité d'activité partielle, y compris l'indemnité complémentaire versée par l'employeur, est reproduit dans le tableau ci-après

Contributions/Cotisations	Assiette	Taux
Cas général CSG – CRDS *	98,25 %	6,20 % + 0,5 %
Cotisation maladie Alsace-Moselle	Totalité	1,5 %
Cotisation maladie pour les non-résidents fiscaux en France	Totalité	2,8 %

1. La CSG et la CRDS sont écartées, si ce prélèvement a pour effet de réduire le montant net de l'allocation, éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité, sous le smic brut.

Quelles sommes sont remboursées à l'employeur ?

L'employeur reçoit de l'État une allocation d'activité partielle

39 En contrepartie des indemnités versées au salarié, l'employeur reçoit une aide de l'État (appelée « allocation d'activité partielle »). Le régime de cette allocation a été **totale**ment modifié par le décret du 25 mars 2020 de manière à ce que le reste à charge pour l'entreprise soit nul pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 4,5 fois le Smic. En cas de complément d'indemnisation par l'employeur, celui-ci n'est pas pris en charge par l'État.

40 Ainsi, **pour toute heure chômée indemnisée** depuis le 1^{er} mars 2020, l'employeur a droit à une allocation dont le **taux horaire** est égal à 70 % de la rémunération horaire brut, limitée à 4,5 fois le taux horaire du Smic (45,67 €). Ce taux horaire ne peut pas être inférieur à 8,03 € (taux horaire équivalent au Smic net) (C. trav. art. R 5122-12 et D 5122-13 modifiés).

Exemple 1 : Salarié payé au Smic, travaillant 35 heures par semaine mis en chômage partiel pendant 3 semaines (soit 3 x 35 heures)

Taux horaire de la rémunération du salarié : 10,15 €

Montant de l'indemnité horaire d'activité partielle : 70 % x 10,15 = 7,10 €

Ce montant étant inférieur au taux plancher, le salarié doit percevoir l'allocation de 8,03 €

L'employeur recevra de l'État une allocation de :
8,03 x (3 x 35) = 843,15 €

L'employeur devra verser au salarié une allocation équivalente non assujettie à prélèvement social. Aucun reste à charge.

Exemple 2 : Salarié payé 3 078,84 € par mois (2 Smic brut mensuel), travaillant 20 heures par semaine et mis en chômage partiel pendant 1 semaine (soit 20 heures)

Taux horaire de la rémunération du salarié : 3 078,84 € / 151,67 h = 20,30 €

Montant de l'indemnité horaire d'activité partielle : 70 % x 20,30 = 14,21 €

L'employeur recevra de l'État une allocation de :
14,21 € x 20 h = 284,20 €

L'employeur devra verser au salarié une allocation équivalente. Elle sera assujettie à la CSG et à la CRDS (6,7 %) Aucun reste à charge.

Exemple 3 : Salarié payé 7 697,25 € par mois (5 Smic brut), travaillant 35 heures et mis en chômage partiel pendant 2 semaines (soit 70 heures)

Taux horaire de la rémunération du salarié : 7 697,25 € / 151,67 h = 50,75 €

Montant de l'indemnité horaire d'activité partielle : 70 % x 50,75 = 35,52 €

L'employeur doit verser au salarié une indemnité assujettie à la CSG et à la CRDS (6,7 %) de :

35,52 € x 70 h = 2 486,40 €

Il recevra de l'État une allocation dont le taux horaire est limité à 45,67 € :

(45,67 € x 70 %) x 70 h = 2 238,60 €

Il restera à la charge de l'employeur : 2 486,40 – 2 238,60 = 247,80 €.

41 Pour les salariés en **contrat d'apprentissage** ou de **professionnalisation**, l'allocation d'activité partielle ne peut pas être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur (C. trav. art. R 5122-18 al. 3). et le taux horaire minimum de 8,03 € ne leur est pas applicable pour ceux dont la rémunération antérieure est inférieure au Smic (Questions-Réponses min. du travail du 1-4-2020).

42 Le tableau ci-après retrace les montants de l'allocation d'activité partielle versées par l'Etat aux employeurs au titre des heures chômées avant ou après le 1^{er} mars 2020

Allocation d'activité partielle	
Avant le 1-3-2020	A compter du 1-3-2020
Entreprises de moins de 250 salariés : 7,74 € par heure chômée et par salarié	70 % de la rémunération brute antérieure dans la double limite suivante : Le taux horaire ne peut être ni inférieur à 8,03 € ni supérieur à 45,67 €
Entreprises d'au moins 250 salariés : 7,23 € par heure chômée et par salarié	

L'allocation est versée par l'ASP pour le compte de l'État

43 Pour obtenir l'allocation, l'**employeur** adresse, à la fin de **chaque mois**, une demande d'indemnisation à l'Agence de services et de paiement (ASP) via son compte internet (voir ci-dessus). La demande comporte (C. trav. art. R 5122-5) :

- des informations relatives à l'identité de l'employeur ;
- la liste nominative des salariés concernés ainsi que leur numéro de sécurité sociale ;
- les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par le salarié. Selon le site internet du ministère du travail, l'employeur renseigne, pour chaque salarié, les heures hebdomadaires réellement travaillées (ou assimilées, telles que les congés payés, les arrêts maladie pour motif de coronavirus...) et les heures hebdomadaires réellement chômées.

À NOTER La demande doit être effectuée, sous peine de **prescription**, dans le délai d'un an suivant le terme de la période couverte par l'autorisation de recours à l'activité partielle.

44 Après vérification par l'ASP, l'allocation est **liquidée** à l'employeur. Selon le site du ministère du travail, l'allocation est versée dans un **déai** moyen de 12 jours.

Quel est l'impact de l'activité partielle sur les droits ultérieurs du salarié ?

45 La totalité des heures chômées au titre de l'activité partielle, qu'elles soient indemnisées ou non, est prise en compte pour le calcul de l'**acquisition des droits à congés payés**. Elle est également prise en compte pour la répartition de la **participation** et de l'**intéressement** lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle (C. trav. art. R 5122-11, al. 2).

46 De même, les indemnités d'activité partielle se substituent au salaire. Elles doivent donc être prises en compte pour le calcul des **primes** assises sur les rémunérations perçues (Cass. soc. 26-11-1996 n° 94-40.266 P ; Cass. soc. 4-7-2007 n° 06-42.322 FS-D).

47 Si le salarié a été en activité partielle au cours d'une période de référence servant au calcul de l'indemnité de **licenciement**, l'employeur doit prendre en compte la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé normalement (Cass. soc. 24-11-1993 n° 89-43.679 ; Cass. soc. 9-3-1999 n° 96-44.439 P).

48 En cas d'inexécution totale ou partielle d'un **préavis** pour cause d'activité partielle, le salaire à prendre en compte pour calculer l'indemnité de préavis est celui correspondant à l'horaire pratiqué avant la période d'inactivité (C. trav. art. L 1234-6).

49 Enfin, les périodes d'activité partielle sont assimilées à des périodes de travail pour la détermination des droits aux différentes prestations de sécurité sociale et à une retraite complémentaire.

L'activité partielle des salariés des particuliers employeurs et des assistants maternels

50 L'article 7 de l'ordonnance du 27 mars 2020 autorise, à titre exceptionnel et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, le placement en activité partielle des particuliers employeurs et des assistants maternels. Les règles prévues, qui seront précisées par **décret**, sont les suivantes :

- les particuliers employeurs ne sont pas tenus de disposer d'une **autorisation** administrative pour placer leurs salariés en activité partielle ;
- l'**indemnité** horaire versée par l'employeur est **égale** à 80 % de la rémunération nette correspondant à la rémunération prévue au contrat sans pouvoir être ni inférieure au montant net pour les employés à domicile, correspondant au salaire minimum prévu par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et, pour les assistants maternels, au montant minimal de la rémunération horaire par enfant, ni supérieure à 4,5 fois le Smic.
- les indemnités d'activité partielle sont exclues de l'assiette de la **CSG** et de la **CRDS** ;
- les indemnités d'activité partielle dues par les particuliers employeurs seront intégralement **remboursées par l'Urssaf** agissant pour le compte de l'État ;
- les particuliers employeurs devront tenir à la disposition de l'Urssaf, aux fins de contrôle, une **attestation sur l'honneur**, établie par leur salarié, certifiant que les heures donnant lieu à indemnité n'ont pas été travaillées ;
- l'Urssaf peut procéder, le cas échéant, à une **compensation** entre le montant des cotisations et contributions sociales restant dues par le particulier employeur au titre des périodes antérieures au 12 mars 2020 et le remboursement effectué au titre de l'indemnité d'activité partielle.



QA-I-100 s. ; MS n° 1400 s.