

Note juridique

Activité partielle

mise à jour le 30 avril 2020

Le dispositif d'activité partielle (ou chômage partiel) a été modifié et élargi notamment ces derniers jours, comme une première réponse de l'État aux conséquences de la propagation de l'épidémie que nous connaissons.

Dans son communiqué de presse du 16 mars 2020, le ministère du Travail précise en point 4 :
« *Toutes les entreprises qui subissent une baisse partielle ou totale d'activité sont éligibles au chômage partiel.*

Toutes les entreprises dont l'activité est réduite du fait du Coronavirus et notamment celles (restaurants, cafés, magasins, etc.) qui font l'objet d'une obligation de fermeture en application de l'arrêté du 16 mars 2020 sont éligibles au dispositif d'activité partielle.”

*Ce dispositif est activable de manière dématérialisée sur <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>.
Les entreprises ont jusqu'au 30 avril pour déposer leur demande relatives au mois de mars, avec effet rétroactif (date modifiée) [COVID-19 - Questions - Réponses](#).*

Le gouvernement a pris une série de mesures par ordonnance pour renforcer le dispositif d'activité partielle. La loi du 23 mars sur l'Etat d'urgence sanitaire et l'ordonnance du 27 mars élargit le périmètre d'accès au dispositif et revoit certaines modalités d'indemnisation des salariés. Un texte est paru récemment (Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle) pour l'adaptation aux bénéficiaires du régime de l'intermittence.

Néanmoins, le ministère du Travail est revenu dernièrement sur l'ouverture à ce recours pour notre secteur. D'abord par des instructions aux établissements nationaux, puis le ministère du Travail a visé par ordonnance particulièrement les EPIC (Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 - art.6 contredisant l'article 2 de l'Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020), enfin, hors de tout cadre légal, à l'encontre des associations dans une note (ministère du Travail : Dispositif exceptionnel d'activité partielle - Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses, Dernière mise à jour : 22 avril 2020 - page 31).

Ces restrictions reviennent sur des dispositions légales, vont à l'encontre même de la communication de la présidence, du ministère du Travail (qui ne soulignait aucune restrictions dans son communiqué du 16 mars, voir plus haut), mais aussi, et surtout, des préconisations et des réponses du ministre de la Culture (encore dernièrement, dans les réponses apportées à la Commission Culture du Sénat le 16 avril dernier). Commission de la culture, de l'éducation et de la communication : compte rendu de la semaine du 13 avril 2020).

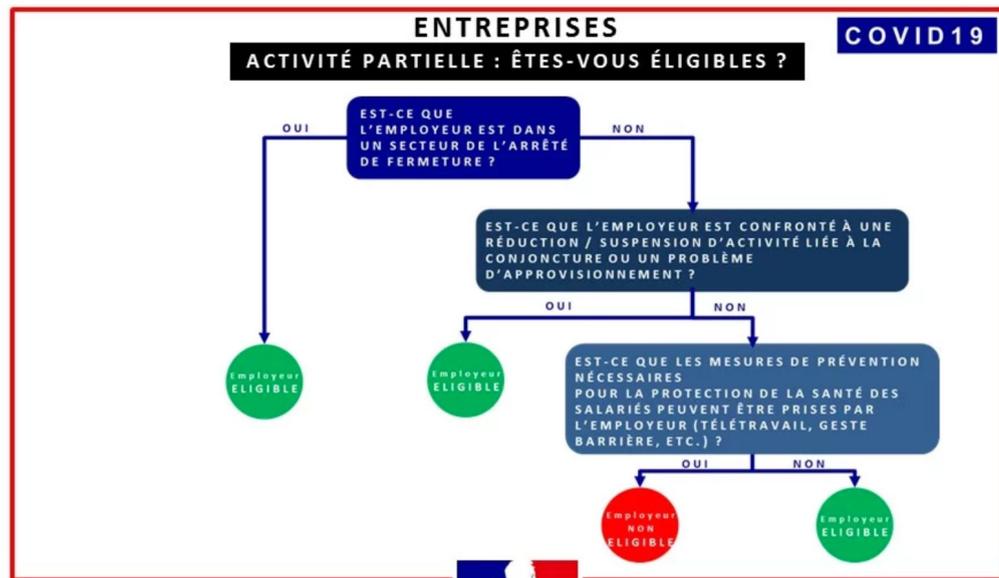
Le Syndeac poursuit son travail afin que cette cacophonie d'annonces restrictives à posteriori cesse et que l'on revienne à l'autorisation de recours initial ayant en

particulier autorisé des décisions de gestion, conformes aux préconisations du Ministre, qu'il leur convient maintenant d'assumer s'ils souhaitent vraiment soutenir notre secteur. En effet, les textes originaux ont autorisé des décisions de gestion, conformes aux préconisations du ministre de la Culture, sur lesquelles il n'est plus possible de revenir. Des assurances dans ce sens nous sont données, mais il convient d'en attendre la formalisation. Actuellement, des autorisations ont déjà été données et des versements effectués. Nous attendons un texte stabilisé.

Le 29 avril au soir les branches culturelles Spectacles vivants, Cinéma et Patrimoine, ont été reçues par Messieurs Bruno Lemaire et Franck Riester. A cette occasion, le ministre des Finances a confirmé que : "Les EPIC qui ont des ressources majoritairement publiques, ne peuvent pas bénéficier de l'activité partielle. (il a cependant ajouté) Nous allons déroger à ce principe."

Nous l'en remercions et nous attendons maintenant la formalisation de ces propos.

Vous trouverez ci-dessous les informations mises à jour qui vous sont nécessaires pour la mise en place de l'activité partielle.



(Source : Ministère du Travail)

Attention au motif de recours : mal exprimé, il risque d'entraîner le refus de l'autorisation. Il convient d'être précis et circonstancié. Ce sont, et de manière précise, les difficultés financières de l'entreprise qui autorisent le recours.

Motifs autorisés :

- 1 - La conjoncture économique ;
- 2- Des difficultés d'approvisionnement en matière première ou énergie ;
- 3 - Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- 4 - La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- 5 - Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

L'épidémie ne figure pas dans cette liste ; selon nous, c'est le motif n°5 qu'il convient de choisir. Toutefois, il est indispensable d'argumenter sur la fermeture de la structure, l'interdiction de représentation, etc... ce qui entraîne, de fait, la réduction ou la disparition de l'activité.

Il n'est pas possible de décider la mise en place de l'activité partielle au simple motif qu'il serait plus prudent que les salariés ne viennent pas travailler pour préserver leur santé et leur sécurité, et éviter la propagation du virus. Le gouvernement argue en effet que la mise en place des gestes barrières et des mesures d'hygiène et de désinfection sont de nature à autoriser la poursuite du travail.

Le ministère du Travail, dans l'article internet qu'il consacre à l'activité partielle précise :

LES POINTS CLÉS À RETENIR

Cas dans lesquels l'entreprise peut bénéficier du dispositif exceptionnel d'activité partielle.

L'entreprise peut solliciter une allocation d'activité partielle pour un ou plusieurs employés dans l'impossibilité de travailler, si elle est dans l'un des cas suivants :

- *elle est concernée par les arrêtés prévoyant une fermeture de votre entreprise ;*
- *elle est confrontée à une baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement ;*
- *il lui 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 ses salariés.*

Tous les salariés sont-ils concernés ?

En principe, tout salarié possédant un contrat de travail est susceptible de bénéficier de l'activité partielle, que ce soit à temps partiel ou complet (l'usage du contrat à durée déterminée pour surcroît d'activité semble antinomique néanmoins avec le dispositif, mais c'était à l'époque du cadre usuel antérieur). Des mesures par ordonnance ou décret viennent préciser le dispositif :

→ **Salariés dont la durée du travail est décomptée en jours dans le cadre d'une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année:**

En cas d'activité partielle sous forme de fermeture d'un établissement ou d'une partie d'établissement, les intéressés étaient déjà éligibles à l'activité partielle. La note technique annexée à l'instruction DGEFP de 2013 précisait que, dans cette hypothèse, chaque journée de fermeture valait 7 h et chaque demi-journée 3 h 30 min (circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013, note technique, fiche 5 aujourd'hui non applicable).

Maintenant, l'ordonnance 2020-346 du 27 mars prévoit que la détermination du nombre d'heures indemnisables sera effectuée en convertissant un nombre de jours ou de demi-journées, selon des modalités qui ont été fixées par le Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

→ **Salariés relevant du régime de l'intermittence :**

le recours à l'activité partielle avait été autorisé, il est maintenant précisé par le Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 : le nombre d'heures non travaillées retenu pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond :

- *à 7 heures par cachet contractuellement programmé, mais non réalisé en raison d'une annulation liée à l'épidémie de covid-19 ;*
- *dans la limite de 7 heures par jour de travail pour les travailleurs auxquels le cachet n'est pas applicable.*

→ **Salarié intermittent du spectacle en situation de cumul emploi-retraite ?**

Oui, le recours est autorisé, comme le confirme la DGEFP, *sur les heures initialement prévues au contrat.*

→ **Salariés protégés :**

Suppression de la nécessité d'obtenir l'accord individuel des salariés protégés pour leur cas individuel.

→ **Salariés apprentis et en contrats de professionnalisation :**

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'ordonnance prévoit que « *le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est égal au pourcentage du Smic qui leur est applicable aux termes du code du travail* » (ord. 2020-346 du 27 mars 2020, art. 4).

→ **Salariés d'une entreprise française en tournée à l'étranger :**

En cas d'annulation de spectacle ou de tournage à l'étranger, les salariés sont éligibles si le contrat de travail est un contrat de droit français, précise la DGEFP.

→ **Salariés ayant un statut de cadre dirigeant ?**

La DGEFP a apporté la réponse suivante : *l'ordonnance du 15 avril 2020 dispose que : « Pour les cadres dirigeants mentionnés à l'article L. 3111-2 du code du travail, le placement en activité partielle ne peut intervenir que dans le cas prévu au deuxième alinéa du I de l'article L. 5122-1 du même code. ». Le deuxième alinéa correspond à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement. Le décret d'application de cette ordonnance devrait être publié prochainement.*

Durée :

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 6 mois. S'il y avait nécessité de faire appel au dispositif sur une durée plus longue, il serait possible de renouveler la demande. Le projet de décret prévoit de porter cette durée maximale à 12 mois. Certaines demandes ont parfois été refusées au motif d'un dépassement d'une limite au 30 juin. Interrogée sur le sujet, la DGEFP a apporté la réponse suivante : *si une entreprise demande une période allant au-delà du 30 juin, elle doit la motiver avec des éléments éclairants pour les services instructeurs (annulations déjà formellement prévues etc.).*

Nombre d'heure indemnissables : 1 000 heures par an (de date à date) et par salarié.

Modalités : collectives ou individuelles

La base du cadre légal, est une approche collective obligatoire de la démarche. Quand on dit collective, c'est bien entendu relatif, dans le cadre du Plan de Continuité de l'Activité, on peut retenir une approche par service, par niveau, voir en tenant compte des spécificités de l'emploi.

Récemment le cadre juridique a évolué pour qu'une approche individualisée soit envisageable, en particulier pour promouvoir un maintien ou une reprise d'activité, mais il convient d'être extrêmement attentif au formalisme obligatoire.

Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, Article 8 : individualisation du recours à l'activité partielle

"L'article 8 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 CSE 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", précise le rapport au Président de la République.

Cette mesure a notamment pour objet de permettre la bascule vers l'activité partielle, au 1er mai, des salariés actuellement arrêtés pour motif dérogatoire, soit parce qu'ils gardent leurs enfants, soit parce qu'eux-mêmes ou l'un de leurs proches sont considérés comme personnes vulnérables. L'objectif étant de limiter la baisse de leurs revenus à l'issue des 30 premiers jours d'indemnisation par l'assurance maladie. Mais l'individualisation de l'activité partielle a aussi vocation à donner un maximum de souplesse aux entreprises dans la période de reprise de l'activité.

Pour déroger au principe de dispositif collectif du cadre général, l'employeur peut :

- placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle ;
- ou appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la Par dérogation reprise d'activité".

Mise en oeuvre :

L'employeur doit :

- soit s'appuyer sur un "accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, une convention ou un accord de branche",
- soit recueillir l'avis favorable du CSE. L'employeur ne peut passer outre un avis défavorable.

L'accord ou le document soumis à l'avis du CSE doit notamment déterminer :

- Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité ;
- Les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées ou non ;
- Les modalités et la périodicité selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique de ces critères. Cette périodicité ne peut être inférieure à trois mois ;
- Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;
- Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

Démarches :

- L'employeur qui envisage de recourir à l'activité partielle doit préalablement informer et consulter le CSE (Article VI-16 de la CCNEAC). Le décret prévoit que l'avis préalable du CSE ne sera plus requis pour effectuer la demande d'activité partielle, uniquement si le motif de recours est lié à l'épidémie de Covid-19, mais l'employeur devra alors préciser la date à laquelle cette consultation est prévue. L'avis devra être transmis dans les deux mois qui suivent la demande. Les informations à transmettre au CSE sont les suivantes :

- les motifs de recours l'activité partielle ;
- les catégories professionnelles et les activités concernées ;
- le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire.

En l'absence de CSE, l'employeur doit informer, par écrit et individuellement, chaque salarié de sa décision de recourir à l'activité partielle ; il doit préciser la durée prévisionnelle de l'activité partielle ainsi que le nombre de salariés concernés. Cet avis accompagnera la demande d'autorisation d'activité partielle.

Les dernières modifications législatives ont porté le délai de demande au **30 avril** (cf. page 17 <https://www.syndeac.org/covid-19-questions-reponses-9560/> maximum (avec effet rétroactif au 01^{er} mars 2020) après la mise en place de l'activité partielle si la demande est en lien avec l'épidémie de Covid-19. La demande d'autorisation est à faire sur le site dédié <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

Cette demande doit préciser les motifs justifiant le recours à l'activité partielle. Il est conseillé de joindre par ailleurs tous documents qui permettraient d'attester de la nature et de l'ampleur des difficultés de l'entreprise, afin de faciliter l'analyse par l'Administration du dossier ;

- la période prévisible de sous-activité ;
- le nombre de salariés concernés ;
- l'évaluation du nombre total d'heures demandées pour la période prévisionnelle d'activité partielle.
- et l'avis (si disponible) du comité social et économique (CSE).

Les demandes d'activité partielle peuvent faire l'objet de modification :

- si la demande est encore sous statut « provisoire », l'employeur pourra modifier sa demande ;
- si la demande est validée, il conviendra de faire un avenant.

→ Réponse de la Direccte

La décision de la Direccte est notifiée à l'employeur dans un délai de 15 jours. A défaut de réponse, l'autorisation est considérée comme accordée. Il est possible de suivre l'état d'avancement de l'instruction du dossier en ligne sur l'espace dédié créé au moment de la saisine de la demande. Le projet de décret prévoit que la réponse de la DIRECCTE doit intervenir dans les 2 jours qui suivent la demande uniquement si le motif de recours est lié au « Covid-19 ».

L'activité partielle ne constitue pas une modification du contrat de travail (c'est une suspension du contrat), mais un changement des conditions de travail. En conséquence, le salarié concerné est tenu de respecter les nouveaux horaires de travail. Le nouvel horaire doit être affiché dans l'entreprise. Une copie doit être adressée pour information à l'inspecteur du Travail. En cas d'horaires individualisés, les salariés doivent être informés individuellement des mesures les concernant. Bien entendu, ces changements d'horaires devront être mis en œuvre de bonne foi, ce qui signifie qu'il y a lieu d'informer les salariés dès que possible des modifications apportées aux plannings.

Le projet de décret prévoit que le bulletin de paie doit mentionner le nombre des heures indemnisées au titre de l'activité partielle, des taux appliqués et des sommes versées au titre de la période considérée (R. 3243-1, 16^o nouveau). Toutefois, pendant une période de 12 mois à compter de la publication du décret, il est possible de faire figurer ces informations sur un document annexé au bulletin de paie.

Régularisation d'une promesse d'embauche antérieure au 17 mars :

Sur la définition de la promesse d'embauche, la DGEFP renvoi à la jurisprudence en la matière.

DPAE :

L'employeur doit-il procéder à une DPAE (déclaration préalable à l'embauche) lorsqu'il recourt à l'activité partielle pour un contrat de travail n'ayant pas encore commencé à être exécuté ?

Réponse de la DGEFP : *Compte tenu de la situation, il semblerait opportun de ne pas sanctionner les entreprises qui ne procéderaient pas aux DPAE des salariés qu'elles placent en activité partielle lorsque le contrat n'a pas commencé à être exécuté.*

La DPAE est une formalité qui doit être faite au plus tôt 8 jours avant l'embauche du salarié dans l'entreprise et au plus tard la veille de la mise au travail effective du salarié (art. L.1221-10 et R. 1221-4 du code du travail). En conséquence, jusqu'à la veille du début du travail effectif du salarié, la DPAE peut ne pas être transmise à l'URSSAF.

Par ailleurs, le manquement à cette obligation n'est constitutif de l'infraction de travail dissimulé que s'il est accompli de manière intentionnelle, ce qui exclut une négligence ou un retard justifié par l'employeur de bonne foi.

En conséquence et dans la mesure où les indemnités d'activité partielle donnent lieu au versement de la CSG et de la CRDS, il convient de procéder à la DPAE.

Indemnisation de l'activité partielle :

Le cadre général prévoit que lorsqu'un employé est mis au chômage partiel, pour toute ou partie de son temps de travail usuel, l'entreprise lui verse une indemnité horaire représentant 70 % de son salaire brut. Seules sont prises en compte les heures de travail usuelles, à l'exclusion de tout autre élément de salaire (heures supplémentaires, primes diverses, etc.). En contrepartie, l'entreprise bénéficiera de l'allocation sur la base de 100 % de l'indemnité, plafonnée à 4,5 fois le Smic horaire, cofinancée par l'Etat et l'Unédic, sans que cela puisse être inférieur à 8,03 € de l'heure.

Réponse DGEFP : *Pour les salariés rémunéré au cachet, il convient d'appliquer la formule suivante : montant du cachet / 7. Concernant la prise en compte de plusieurs cachets sur une journée, cela est possible dans la limite de 5 cachets par semaine (5*7 = 35 heures).*

Nous vous informons que les dispositions du décret vont évoluer pour les techniciens du spectacle afin de prendre en charge l'intégralité des heures non travaillées au titre de l'activité partielle dans la limite de 35 heures par semaine.

Si après versement de l'indemnité d'activité partielle la rémunération du salarié est inférieure à la rémunération mensuelle minimale (RMM garantie par les articles L3232-1 et suivants du code du travail pour les salariés à temps plein), l'employeur doit lui verser une allocation complémentaire qui est égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale (ou Smic net) et la somme initialement perçue par le salarié.

L'ordonnance du 27 mars étend temporairement le mécanisme de la RMM et la garantie du Smic net **aux salariés à temps partiel**. En effet, l'indemnité d'activité partielle que l'employeur doit verser à un salarié à temps partiel ne peut pas être inférieure au taux horaire du Smic. (ord. [2020-346](#) du 27 mars 2020)

L'employeur peut décider, par Décision Unilatérale, qu'il convient d'établir (modèle joint) le versement d'un complément d'indemnité pour maintenir le salaire net du salarié. Il convient d'être prudent en la matière, la décision du versement d'un complément d'indemnité doit s'appliquer à l'ensemble du personnel, et non une partie. *Cela pourrait être considéré comme une inégalité de traitement entre les salariés* (réponse de la DGEFP).

Interrogée sur la possibilité que cet engagement puisse n'être pris seulement que pendant une période déterminée (exemple pour une durée d'un mois) et de renouveler ou non par la suite cette décision unilatérale de l'employeur en fonction de la situation financière de l'entreprise, la DGEFP apporte la réponse suivante : *si l'employeur décide d'augmenter le taux du revenu de remplacement, il peut le faire. Si celui-ci varie au cours de la période, il convient d'en informer le salarié et/ou le CSE mais en droit, rien ne semble s'y opposer.*

A noter :

Toutes les heures chômées sont prises en compte pour le calcul des droits à congés payés.

Les périodes d'activité partielle sont assimilées à des périodes de travail pour la détermination des droits aux différentes prestations de sécurité sociale et de retraite (cf régime social).

L'ordonnance du 27 mars supprime la majoration pour le salarié suivant une formation pendant les heures chômées.

Les employeurs doivent faire parvenir au salarié placé en activité partielle un document mentionnant le nombre d'heures indemnisées / payées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée (article R. 5122-17 du Code du travail). Le décret du 25 mars 2020 prévoit que ces éléments doivent être inscrits sur le bulletin de salaire. Toutefois, les employeurs disposent de 12 mois pour se mettre en conformité avec cette disposition. Réponse DGEFP.

Régime social et fiscal

Les indemnités versées aux salariés (base et complément) ne sont pas considérées comme des salaires, mais comme un revenu de remplacement (C. trav., art. L. 5122-4). Elles ne sont donc assujetties ni au versement forfaitaire sur les salaires, ni aux cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale (* sauf cas particuliers).

Suite aux derniers aménagements légaux, le complément, bénéficie des mêmes exclusions de cotisations que l'indemnité de base, et des mêmes taux réduits. Voir pour cela la mise à jour Urssaf

<https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/activite-partielle--nouveau-disp.html>. Attention à la taxation spéciale Alsace - Moselle. Cf. plus loin.

L'exonération de cotisations sociales de l'indemnité complémentaire est prévue par l'article 11 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.

Ceci dit, l'Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 est venue modifier l'article 11 en question et prévoit maintenant que *lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du salaire minimum de croissance, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité*

Pour ce qui est des spécificités de notre secteur, il convient d'envisager en sus la prévoyance.

Pour la même raison, en ce qui concerne spécifiquement les bénéficiaires du régime de l'intermittence, il convient de provisionner pour ces salariés, les congés spectacles. En effet, 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 dans la mesure où cela relève d'une obligation légale de l'employeur.

Les indemnités sont assujetties en outre à la CSG au taux 6,20 % et à la CRDS au taux de 0,50 %. Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

Les salariés ayant de faibles revenus peuvent bénéficier d'une exonération de la CSG et de la CRDS ou d'un taux réduit de CSG fixé à 3,80 % (code type de personnel 942 : CSG REV.REMPL.CHOMAGE).

La CSG n'est pas prélevée ou que partiellement, 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. Elle est alors fractionnée à concurrence de ce montant. De même, pour la CRDS qui ne sera éventuellement pas prélevée.

*** Cas particuliers :**

Pour les salariés placés en activité partielle et relevant du régime local d'Alsace-Moselle, une cotisation maladie supplémentaire est due. Son taux est fixé à 1,50 % et doit être déclarée sous le CTP 211.

Pour les salariés non domiciliés fiscalement en France et qui bénéficient d'une indemnité d'activité partielle, une cotisation maladie est due au taux de 2,80 % et doit être déclarée sous le CTP 307.

Nombre d'heures indemnissables au titre de l'activité partielle

Il est égal à la différence entre :

- la durée légale du travail OU, si elle est inférieure, la durée stipulée au contrat de travail, applicable dans l'entreprise, OU la durée de travail planifiée pour la période en cas de fluctuation du nombre d'heure à travailler par semaine en application d'un accord particulier ;
- ET la somme du nombre d'heures réellement travaillé sur la durée considérée ajouté au nombre d'heure relevant de jours fériés, congés ou récupérations planifiés (*). En ce qui concerne spécifiquement les jours de congés ou de récupération, la DGEFP a précisé que *les congés payés sont à la charge exclusive de l'employeur. De fait, il ne peut pas demander à bénéficier de l'allocation d'activité partielle pour financer les CP des salariés.*
-

Les heures supplémentaires sont exclues du champ de l'indemnisation de l'activité partielle. L'État n'indemnise pas les heures supplémentaires, mais seulement les heures perdues en deçà de 35 heures par semaine.

(*) : La DGEFP est venue préciser que l'alinéa 3 de l'article L. 3133-3 dispose que les salariés intermittents ne sont pas couverts par les dispositions de l'article :

« Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Ces dispositions s'appliquent aux salariés saisonniers si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d'au moins trois mois dans l'entreprise.

Ces dispositions ne s'appliquent ni aux personnes travaillant à domicile, ni aux salariés intermittents, ni aux salariés temporaires. »

*Cette précision ne vaut que pour les jours **fériés chômés**.*

*Pour ce qui est des **jours fériés non chômés**, cette disposition n'est pas applicable pour les établissements où le jour férié est habituellement travaillé. De fait, si le planning prévisionnel des salariés englobe des jours fériés, ceux-ci peuvent être pris en charge par le dispositif d'activité partielle. Ils reviennent donc dans le nombre d'heures d'activité partielle donnant droit à la participation de l'Etat.*

Procédure de remboursement de l'allocation d'activité partielle

Là encore, la demande est dématérialisée, sur le site [Direccte](#)

l'employeur peut adresser une demande d'indemnisation en ligne tous les mois. (C. trav., art. R. 5122-5). Il est néanmoins prévu qu'il dispose d'un délai d'un an à compter de la fin de la période autorisée pour faire leurs demandes d'indemnisation sur le portail activité partielle (le même que celui de la demande d'autorisation). Par exemple, si la période autorisée va du 1er mars au 30 juin 2020, l'employeur aura jusqu'au 29 juin 2021 pour faire sa demande. A noter que les versements se font dans un délai d'environ 10 jours à compter de la validation de la demande d'indemnisation. (Réponse DGEFP)

Cette demande comporte :

- des informations relatives à l'identité de l'employeur ;
- la liste nominative des salariés concernés ainsi que le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;
- les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié. Elle est obligatoirement adressée par voie dématérialisée sur le site :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

C'est l'ASP qui est en charge du règlement.

Plan de Continuité de l'Activité (voir notre note générale)

La planification du travail, les modalités de mise en place du télétravail et la recherche de la poursuite de l'activité seront des éléments essentiels pour la justification des efforts de l'entreprise et de la demande de paiement à faire ensuite à l'ASP.

La fiche technique du ministère du Travail : [Fiche Activité partielle - chômage partiel](#)

Pour toute demande d'assistance téléphonique gratuite pour la prise en main de l'outil Activité partielle :

Numéro vert : 0800 705 800 pour la métropole et les DOM de 8 h à 18 h

Pour toute demande d'assistance au support technique par courriel : contact-ap@asp-public.fr.

Textes de référence

Article L5122-1 à L5122-5, R. 5122-1 à R. 5122-26, R. 5122-1 à R. 5122-26.

Arrêté du 26 août 2013 fixant les contingents annuels d'heures indemnifiables prévus par les articles R. 5122-6 et R. 5122-7 du Code du travail.

Circulaire DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013 et documentation technique relative à la mise en œuvre de l'activité partielle (version juillet 2015).

Arrêté du 15 mars 2020 complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus Covid-19

Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle

et la mise à jour de la foire aux questions : [COVID-19 - Questions - Réponses](#)

Décret 2020-358 du 25 mars 2020

Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle

Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020

Dispositif exceptionnel d'activité partielle - Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses, Dernière mise à jour : 29 avril 2020 / Ministère du travail.