

Activité partielle (chômage partiel)

FAQ CSOEC - Mise à jour : 4 novembre 2020

ORDRE DES
EXPERTS-COMPTABLES
Conseil supérieur

Infodoc-experts

Date	Questions	Réponses
Cas de recours		
20/10/20	Qu'est-ce que l'activité partielle (chômage partiel) ?	<p>L'activité partielle s'adresse aux salariés qui subissent une baisse de rémunération imputable à une réduction d'horaire en-deçà de la durée légale du travail ou à une fermeture temporaire d'activité.</p> <p>L'activité partielle concerne aussi les salariés qui au début de l'épidémie étaient en arrêt maladie "dérogatoire" :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les personnes dites vulnérables <p>La liste des personnes vulnérables a été réduite à compter du 1er septembre mais le décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 réduisant cette liste vient d'être annulé par le Conseil d'État (CE 15 octobre 2020, n° 444425) de ce fait l'ancienne liste est applicable (Décret n° 2020-521 du 5 mai 2020) jusqu'à la parution, le cas échéant d'un nouveau texte ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - les personnes devant garder leur enfant du fait de la fermeture de l'école ou de la classe ou parce qu'il est considéré comme cas contact. Pour ces derniers le dispositif a été interrompu le 5 juillet 2020 et a été réactivé depuis le 1er septembre 2020. <p>Pour ces personnes, l'activité partielle ne peut être mobilisée que si le salarié ne peut pas télétravailler et sous réserve de la production de justificatif attestant de sa situation.</p>
20/10/20	Dans quels cas l'employeur peut-il bénéficier du dispositif exceptionnel d'activité partielle Covid-19 ?	<p>L'employeur peut solliciter le dispositif d'activité partielle pour les salariés qui sont dans l'impossibilité de travailler, s'il est dans l'un des cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - il est concerné par les arrêtés prévoyant une fermeture de l'entreprise - il est confronté à une baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement - certains des salariés sont personnes vulnérables ou doivent garder leur enfant
26/10/20	Quels sont les justificatifs que doivent fournir les salariés placés en activité partielle pour garde d'enfant ?	<p>Les salariés pour qui le télétravail n'est pas possible et qui doivent garder leur enfant doivent fournir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'une part, une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un arrêt de travail au titre de la garde de son enfant contraint de demeurer à domicile pour les jours concernés. - d'autre part, un justificatif attestant de la fermeture d'établissement d'accueil, de la classe ou de la section de l'enfant (message général reçu de l'établissement - ou, le cas échéant, de la municipalité informant de la non ouverture ou du fait que l'enfant ne sera pas accueilli compte tenu des mesures sanitaires décidées ou une attestation fournie par l'établissement) ; <p>Ou un document de l'assurance maladie attestant que l'enfant est identifié comme cas contact à risque et doit donc respecter une mesure d'isolement.</p> <p>Ces documents devront être conservés par l'employeur et pourront être demandés par l'administration en cas de contrôle.</p>
26/10/20	Quels sont les justificatifs que doivent fournir les salariés qualifiés de personnes vulnérables placés en activité partielle ?	<p>Ces salariés, pour qui le télétravail n'est pas possible, doivent fournir à leur employeur un certificat médical attestant de leur situation de personne vulnérable.</p>
04/05/20	L'activité partielle peut-elle ne concerner qu'un salarié ?	<p>L'activité partielle est une mesure collective. Sauf cas prévus dans la question ci-dessus concernant l'individualisation de l'activité partielle (cf question infra).</p> <p>S'il s'agit d'une fermeture, elle doit concerner tout l'établissement ou une partie de celui-ci : unité de production, atelier, service, équipe chargée de la réalisation d'un projet, notamment en matière de prestations intellectuelles (Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013).</p> <p>En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement afin de pouvoir autoriser la mise en place d'un système de « roulement » par unité de production, atelier, services, ...</p>
20/10/20	A quelles conditions peut-on individualiser l'activité partielle ?	<p>En principe, l'activité partielle est un dispositif collectif. Une ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 (art. 8) aménage les conditions de recours au dispositif d'activité partielle 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. Lorsque l'employeur procède à l'individualisation de l'activité partielle, il transmet à l'autorité administrative, l'accord ou l'avis favorable du CSE.</p> <p>L'individualisation ne peut pas se mettre en place via une décision unilatérale de l'employeur.</p> <p>Pour en savoir plus, voir note technique sur l'individualisation de l'activité partielle sur le site Coronavirus SOS entreprises.</p>
20/10/20	Peut-on solliciter l'activité partielle, si les salariés sont en télétravail, et qu'ils connaissent des problèmes de connexion les empêchant de travailler ?	<p>En principe, c'est à l'employeur de tout mettre en œuvre pour les résoudre.</p> <p>Si le problème ne peut pas être résolu et que le télétravail n'est pas possible, les salariés viennent travailler dans les locaux.</p> <p>Si le problème ne peut pas être résolu mais que le télétravail est quand même possible mais au ralenti, il n'y a pas de perte d'heures, donc pas d'activité partielle possible.</p>
20/10/20	Les associations sont-elles éligibles à l'activité partielle ?	<p>Oui. Les associations sont éligibles à l'activité partielle si elles en remplissent les conditions (impossibilité de continuer l'activité, baisse d'activité justifiée). Comme les entreprises, elles doivent respecter les motifs de recours prévus par la réglementation.</p> <p>Le ministère précise que les ressources spécifiques dont peuvent bénéficier les associations (subventions) conduisent à rappeler le principe selon lequel le recours à l'activité partielle ne saurait conduire à ce que les charges de personnel des associations soient financées deux fois, une première fois par des subventions et une seconde fois par l'activité partielle. Par conséquent, les demandes déposées par les associations bénéficiant de subventions doivent donc respecter cette obligation et des contrôles seront réalisés a posteriori par les services de l'État.</p> <p>https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/association_et_activite_partielle.pdf</p>
20/10/20	Certains salariés sont inquiets et préfèrent ne pas travailler ni se déplacer. Ce motif sera-t-il suffisant pour permettre l'application de l'activité partielle ?	<p>Non. Le principe est la continuité de l'activité. L'activité partielle ne peut être justifiée que par une baisse d'activité, la fermeture de l'établissement, etc. À défaut, la Direccte pourrait refuser l'indemnisation au titre de l'activité partielle.</p>

Date	Questions	Réponses
PERSONNES ELIGIBLES		
28/03/20	Tous les salariés ouvrent-ils droit à l'activité partielle ?	Tous les salariés de l'entreprise sont concernés par l'activité partielle (voir cas particuliers dans les questions ci-après). Sont concernés les salariés en CDI ou en CDD, les alternants (apprentis...). Pour les alternants, voir précisions dans questions ci-après.
20/10/20	Les cadres dirigeants, non soumis à la durée du travail, ouvrent-ils droit à l'activité partielle ?	L'ordonnance n° 2020-428 prévoit que les cadres dirigeants visés à l'art. L. 3111-2 C. tr. sont éligibles à l'activité partielle à condition qu'il s'agisse d'une fermeture de l'entreprise. Ils n'y sont donc pas éligibles s'il s'agit d'une réduction d'horaire. Concernant le calcul de leur indemnisation, voir note technique Activité partielle et Salariés sans référence horaire. NB : Les cadres dirigeants visés par l'ordonnance sont des salariés titulaires d'un contrat de travail qui ne sont pas soumis à certaines règles relatives à la durée du travail auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement. Les mandataires sociaux assimilés salariés pour les cotisations de sécurité sociale ne sont pas visés par cette définition faute d'avoir un contrat de travail (cf question infra).
11/05/20	Les salariés en convention de forfait annuel, en heures ou en jours, ouvrent-ils droit à l'activité partielle ?	Les salariés au forfait jours et heures sur l'année peuvent désormais bénéficier de l'activité partielle, en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas de fermeture totale de l'établissement (précédemment, ce n'était possible qu'en cas de fermeture totale). Concernant le calcul de leur indemnisation, voir note technique Activité partielle et Salariés sans référence horaire.
20/10/20	L'employeur peut-il recourir simultanément à l'activité partielle, au télétravail, et en même temps avoir des salariés en arrêt maladie ?	Il faut veiller à l'articulation de ces différents dispositifs. Le télétravail, s'il est possible, est à privilégier (évidemment, si le salarié est placé en activité partielle, il ne peut pas faire du télétravail en même temps, il s'agirait d'une fraude à l'activité partielle - voir Sanctions/fraude). En cas de réduction d'horaire, le salarié peut être en activité partielle un jour et un autre jour en télétravail. L'employeur doit définir clairement les plages travaillées et celles non travaillées; il est préférable de distinguer des journées ou demi-journées travaillées en télétravail de celles couvertes par l'activité partielle, au sein d'une même semaine.
28/03/20	Les salariés travaillant en France, pour une entreprise étrangère sans établissement en France, sont-ils éligibles à l'activité partielle ?	L'ordonnance n°2020-346 (art. 9) ouvre le bénéfice du dispositif de l'activité partielle aux entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France et qui emploient au moins un salarié effectuant son activité sur le territoire national. Le bénéfice de ce dispositif est réservé aux seules entreprises relevant du régime français de sécurité sociale et de l'assurance-chômage.
24/04/20	Quelle adresse saisir pour les entreprises étrangères sans établissement en France ?	Le portail de l'ASP, dans son script d'assistance de l'ASP, mis à jour le 17 avril 2020, indique : "Ces entreprises étrangères n'ont pas d'établissement en France mais doivent être détentrices d'un SIRET en France qui leur est délivré par le CNFE. Pour ces entreprises et en raison de l'absence d'établissement en France, les demandes d'activité partielle devront être déposées auprès de l'UD DIRECCTE du Bas – Rhin. Aussi, je vous invite à vous rapprocher de l'Unité Départementale du Bas – Rhin qui vous confirmera la procédure à suivre pour la saisie de votre adresse et de votre RIB. Concernant la saisie de l'adresse, vous devrez notamment saisir l'adresse de l'UD DIRECCTE du Bas – Rhin dans l'onglet « adresse postale de l'entreprise » et saisir dans l'onglet « complément d'adresse » l'adresse de votre entreprise à l'étranger. Vous devrez également produire dans les pièces nécessaires au dépôt du dossier de demande d'autorisation préalable une annexe précisant l'adresse à l'étranger."
20/10/20	En pratique, comment se passe l'indemnisation pour les entreprises étrangères sans établissement en France, pour leurs salariés travaillant en France ?	L'entreprise étrangère doit renseigner le RIB de l'Agent Comptable de l'ASP. Ses coordonnées bancaires seront transmises après demande auprès de la DIRECCTE UD du Bas Rhin. Dans ce cas, l'entreprise devra également déposer dans son espace documentaire ses coordonnées bancaires à l'étranger afin de pouvoir être payée, dans un second temps par l'ASP. Ainsi, il y a un versement de l'indemnité d'activité partielle sur le compte de l'Agent comptable de l'ASP puis un reversement par ce dernier vers l'entreprise étrangère. Cette procédure induit un décalage dans le délai de versement de l'indemnité à l'entreprise étrangère. Le seul moyen d'éviter ce décalage est que l'entreprise ouvre un compte en France pour avoir un RIB français à fournir.
06/04/20	Un mandataire social assimilé salarié (gérant minoritaire SARL, dirigeant SA ou SAS) sans contrat de travail est-il éligible à l'activité partielle (chômage partiel) ?	Actuellement, compte tenu d'une circulaire DGEFP de 2013, pour bénéficier de l'activité partielle, un établissement doit être soumis au Code du travail et entretenir avec les salariés pour lesquels il sollicite le bénéfice de l'activité partielle des relations contractuelles soumises aux dispositions du Code du travail. Doc. technique DGEFP août 2013, fiche n° 2.2. Or les mandataires sociaux ne relèvent pas du code du travail. Ils sont assimilés salariés au sens de la sécurité sociale. Mais s'ils cumulent le mandat social avec un "vrai" contrat de travail, ils sont éligibles à l'activité partielle pour la partie contrat de travail (s'ils cotisent à l'assurance chômage). Le CSOEC a demandé au ministère du travail d'assouplir sa position et de permettre aux mandataires sociaux assimilés salariés d'en bénéficier.
28/03/20	Un travailleur indépendant est-il éligible à l'activité partielle ?	Non. Voir dans la question ci-dessus les conditions posées pour en bénéficier.
20/10/20	Les alternants (apprentis...) peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ?	Oui, comme tous les salariés. L'ordonnance n° 2020-346 (art. 4) modifiée par l'ordonnance n° 2020-428 indique que les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation reçoivent 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 ou de la convention collective (voir précisions dans les FAQ sur l'indemnisation). https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/gr-coronavirus-apprentissage-15032020.pdf

Date	Questions	Réponses
04/05/20	Les salariés intérimaires peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ?	Le bénéficiaire de l'activité partielle pour les salariés d'une entreprise de travail temporaire est possible dès lors que l'établissement dans lequel ces salariés intérimaires ont été détachés a lui-même placé ses propres salariés en activité partielle. Cependant, si le salarié intérimaire est détaché dans un établissement qui recourt à l'activité partielle au moment de son arrivée, il ne pourra pas être placé lui-même en activité partielle pendant la totalité de la période d'autorisation (Doc. technique DGEFP août 2013, fiche n° 7.1). L'intérimaire est éligible à l'allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme perçue (Ordonnance n° 2020-346, art. 8 ter). https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf
16/04/20	Un salarié en situation de portage salarial peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	L'ordonnance n° 2020-428 prévoit que les salariés portés titulaires d'un CDI peuvent être placés en activité partielle au cours des périodes sans prestation à une entreprise cliente.
28/03/20	Un salarié en temps partiel thérapeutique peut-il bénéficier de l'activité partielle? Si oui, quelles sont les heures indemnisées?	Oui, il est éligible. Selon les renseignements obtenus auprès du ministère du travail, l'indemnisation porte sur les heures chômées qui sont effectivement et habituellement travaillées.
04/05/20	Un intermittent du spectacle peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	Oui. Le décret n° 2020-435 indique que pour les artistes du spectacle, mannequins (y compris pour les royalties), les travailleurs privés d'emploi relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle l'indemnisation se calcule ainsi : - travailleur rémunéré par cachet : 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 réalisés. - travailleur non rémunéré par cachet : Le nombre d'heures non travaillées retenu pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est pris en compte dans la limite de 7 heures par jour (Art. 1, 6°). https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf
24/04/20	Les VRP peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ?	L'ordonnance n° 2020-346 indique que "pour l'employeur de salariés qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation sont déterminées par décret". Le décret du 16 avril fixe les modalités pratiques pour l'indemnisation. Il n'y a pas de distinction entre les VRP multiscartes ou monocartes. Voir note technique Activité partielle: salariés sans référence horaire.
24/04/20	Un pigiste peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	Oui. Le décret n° 2020-435 indique les conditions dans lesquelles ils en bénéficient, ainsi que les modalités pratiques. Voir note technique Activité partielle : salariés sans référence horaire.
24/04/20	Un travailleur à domicile peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	Oui. Le décret n° 2020-435 indique les conditions dans lesquelles ils en bénéficient, ainsi que les modalités pratiques. Voir note technique Activité partielle: salariés sans référence horaire.
24/03/20	L'activité partielle est-elle applicable aux gardiens d'immeubles ?	Ils ne sont pas expressément exclus par un texte mais s'ils ne sont pas assujettis à la durée du travail, l'employeur ne pourra pas déterminer en pratique le nombre d'heures indemnisables.
24/03/20	Les vendeurs à domicile sont-ils éligibles à l'activité partielle ?	Seuls les vendeurs à domicile titulaires d'un contrat de travail sont éligibles. Sont donc exclus les vendeurs à domicile inscrits au RCS ou au RSAC cotisant à la sécurité sociale des indépendants ou ceux qui n'y sont pas inscrits et qui sont assimilés salariés pour les cotisations de sécurité sociale (sans être titulaire d'un contrat de travail).
28/03/20	Un stagiaire rémunéré peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	Non, le stagiaire n'est pas un salarié. La DGT, interrogée par le Conseil supérieur, a précisé que si l'entreprise est fermée, le stage est interrompu et la gratification est suspendue. A défaut de la possibilité d'un courrier, l'échange de courriels ou autre moyen de communication doit être encouragé pour acter cet état de fait. En cas d'interruption de la gratification, certains établissements peuvent mettre en place des aides individualisées, conformément à l'article L. 821-1, alinéa 2, du Code de l'éducation.
27/10/20	Un salarié employé à domicile par un particulier ou un assistant maternel peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	NON, un décret n° 2020-1059 met fin aux dispositions spécifiques permettant l'application de l'activité partielle aux particuliers employeurs depuis le 31 août 2020. Ces dispositions spécifiques étaient issues de l'ordonnance https://www.cesu.urssaf.fr/info/accueil/question-du-moment.html
PROCEDURE DE DEMANDE DE L'ACTIVITE PARTIELLE / PROCEDURE DECLARATIVE		
16/03/20	Comment faire la demande d'activité partielle (chômage partiel) ?	La demande est réalisée en ligne via le portail dédié. https://activitepartielle.emploi.gouv.fr
06/04/20	Les experts-comptables doivent-ils faire signer un contrat de prestation de services à leur client pour gérer leurs demandes d'activité partielle ?	Compte tenu de l'afflux de demandes, il ne faut plus envoyer le contrat de prestation à l'ASP : ce n'est plus un pré requis pour avoir une habilitation. Sur demande de l'ASP, le cabinet devra fournir soit le contrat de prestation de services, soit l'avenant à la lettre de mission (voir exemple de lettre sur le site du Conseil supérieur) intégrant son intervention sur l'activité partielle
19/03/20	Avez-vous un exemple de lettre mission pour l'accompagnement par l'expert-comptable de ses clients sur l'activité partielle ?	OUI, elle est accessible sur le site du CSO / Dossier thématique Coronavirus / Outils / Lettre de mission
02/11/20	Pour les employeurs ayant plusieurs établissements, la demande d'activité partielle peut-elle être réalisée en une seule fois ?	Lorsqu'une demande d'autorisation préalable d'activité partielle et, le cas échéant, une demande de renouvellement d'autorisation portent, pour le même motif et la même période, sur au moins 50 établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur peut adresser une demande unique au titre de l'ensemble des établissements au préfet d'un de ces départements d'implantation. Art. R. 5122-2 C. tr. (à compter de 2021) et décr. 2020-794 du 26 juin 2020, art. 4 (pour 2020)
06/04/20	Les experts-comptables doivent-ils gérer les demandes d'activité partielle client par client ?	Les demandes doivent être faites de manière individuelle pour chaque établissement. Pour regrouper tous les établissements que vous gérez pour le compte de différents clients, il faut toujours indiquer la même adresse électronique dans la rubrique ou la zone « compte utilisateur à créer ». Voir note technique Activité partielle Procédure d'inscription
06/04/20	Comment saisir les coordonnées bancaires en vue de recevoir l'indemnisation au titre de l'activité partielle ?	Selon les informations obtenues auprès de l'ASP, nous vous conseillons de saisir vos coordonnées bancaires en enlevant les trois derniers caractères du code BIC. Pour en savoir plus consultez la note technique Activité partielle Procédure d'inscription sur la partie privée du site du CSO, Coronavirus SOS entreprises

Date	Questions	Réponses
06/04/20	Que faire si je ne reçois pas l'identifiant ou l'habilitation (entreprise ayant une adresse de messagerie Orange) ?	Les entreprises ayant une adresse de messagerie Orange et qui sont en attente de leurs identifiants et / ou de l'habilitation, doivent : - Vérifier dans les spams si elles ne trouvent pas un mail reçu de « notifications-ap@asp-public.fr ». - Si elles n'ont toujours rien reçu, renvoyer un message à contact-ap@asp-public.fr contenant les informations suivantes : Objet : Identifiant non reçu / Informations du corps du mail : SIRET Etablissement; dénomination de l'établissement ; Contact de la demande : NOM / PRENOM / mail / Téléphone ; Description du problème rencontré.
02/11/20	Quels sont les délais pour effectuer la demande et de validation par la Direccte ?	En principe, la demande à la Direccte doit être préalable à l'activité partielle. Toutefois, par dérogation, notamment en cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours. Art. R5122-3 C. tr. Depuis le 1er octobre 2020, la Direccte dispose à nouveau d'un délai de 15 jours pour répondre (au lieu de 2 jours du 1er mars au 30 septembre 2020). Décret n° 2020-1128 (art. 2) L'absence de réponse dans ce délai vaut décision implicite d'acceptation.
02/11/20	Quelle est la durée maximale de l'activité partielle de droit commun ?	Jusqu'au 31 décembre 2020, les salariés peuvent être placés en activité partielle pendant 12 mois. A compter du 1er janvier 2021, la durée maximale sera abaissée à 3 mois, renouvelable pour une durée totale de 6 mois, consécutifs ou non, appréciée sur 12 mois consécutifs (sauf en cas d'activité partielle pour sinistre ou intempéries). Lorsque l'employeur a bénéficié d'une autorisation d'activité partielle avant cette date, il n'est pas tenu compte de cette période pour l'application de cette nouvelle règle. Art. R 5122-9 C. tr. et décr. n° 2020-1316 du 30 octobre 2020, art. 4, I
03/04/20	Quel est le nombre d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle ?	Le contingent d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle est relevé de 1000 heures par an et par salarié à 1607 heures par an et par salarié jusqu'au 31 décembre 2020 (arrêté du 31 mars 2020 modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020).
02/11/20	Quelles sont les obligations des entreprises concernant la consultation du CSE ?	L'avis du CSE doit, habituellement, être communiqué avec la demande d'autorisation préalable d'activité partielle. La consultation du CSE ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés . Depuis le 1er novembre 2020, le CSE doit également être informé, à l'échéance de chaque autorisation d'activité partielle, des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre (art. R. 5122-2 C. tr. ; décr. 2020-1316 du 30 octobre 2020, art. 1, 1°). Le Gvt a décidé que pour les motifs « sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel » et « autre circonstance de caractère exceptionnel », lorsque le CSE n'a pas pu être réuni, cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande, et l'employeur adresse l'avis du CSE dans un délai d'au plus 2 mois à compter de la demande d'autorisation préalable (art. R. 5122-2 C. tr.). Si l'entreprise n'a pas de CSE et qu'elle dispose d'un procès-verbal de carence, elle envoie son PV de carence. Lorsque l'entreprise a recours à l'activité partielle (depuis le 1/5/2020) uniquement pour indemniser des salariés en arrêt de travail dérogatoire, elle n'a pas à consulter le CSE. https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf
06/04/20	Que faire si l'entreprise d'au moins 50 salariés n'a ni CSE ni procès-verbal de carence ?	A titre exceptionnel, si l'entreprise n'a pas mis en place de CSE alors qu'elle y est obligée, et qu'elle n'a donc pas de PV de carence, elle peut bénéficier de l'activité partielle. Mais l'entreprise devra s'engager à organiser des élections professionnelles dès que possible, c'est-à-dire, dès la levée de la période de suspension des processus électoraux. voir doc QR du ministère du travail 3 avril 2020.
24/03/20	Faut-il informer les salariés de la mise en activité partielle ?	Oui, en l'absence de CSE, il faut les informer (mail, courrier). Voir FAQ ci-dessus pour le CSE.
24/03/20	Si après une demande d'activité partielle, la baisse d'activité est encore plus significative dans la période déclarée, peut-on réduire encore plus le nombre d'heures de travail ?	OUI. Le ministère nous a indiqué que l'on pouvait compléter la demande initiale.
28/03/20	L'employeur doit-il imposer la prise des congés payés, jours RTT... avant le mettre en oeuvre l'activité partielle ?	La prise des congés payés n'est pas un préalable obligatoire pour la mise en œuvre de l'activité partielle. Le Ministère est venu confirmer au CSO que le bénéfice de l'activité partielle n'est pas conditionné au fait que les compteurs des congés payés ou de RTT soient à zéro. Pour plus de précisions quant à la possibilité d'imposer des jours de CP ou autres jours de repos: voir questions/réponses sur les conditions de travail
ACTIVITE PARTIELLE / CONTRAT DE TRAVAIL		
24/04/20	La situation d'activité partielle s'impose-t-elle au salarié, y compris s'il s'agit d'un salarié protégé (élu du personnel...)?	Oui, l'activité partielle s'impose aux salariés. Quant au salarié protégé, l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020, art. 6, indique que l'activité partielle s'impose au salarié protégé sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte, dans la même mesure, tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.
19/03/20	Peut-on rompre la période d'essai d'un salarié dont l'entreprise passe en activité partielle ?	NON. La finalité de la période d'essai est, pour l'employeur, d'évaluer les compétences du salarié dans son travail. Bien que la rupture ne doit pas être formellement motivée, il faut être en mesure, dans l'éventualité d'un contentieux, de justifier de l'insuffisance des compétences du salarié. Le recours à l'activité partielle n'est donc pas un motif de rupture de la période d'essai.
24/03/20	La période d'essai est-elle prolongée en cas d'activité partielle ?	En cas de fermeture totale : il nous semble (faute de précisions jurisprudentielles ou administratives) que la période d'essai devrait être prolongée. En cas de réduction d'horaire : il nous semble que cela n'a pas d'impact sur le terme initial de la période d'essai
24/04/20	La mise en activité partielle décale-t-elle la date de début d'un contrat de travail signé antérieurement ?	Cette date de début d'exécution du contrat ne peut être modifiée que par accord des parties. A défaut, le contrat de travail doit débiter à la date indiquée. Si l'entreprise est en activité partielle, il nous semble que le salarié devrait en bénéficier comme les autres.

Date	Questions	Réponses
28/03/20	Une entreprise en activité partielle devait embaucher un nouveau salarié. L'employeur doit-il honorer la promesse d'embauche et mettre directement ce nouveau salarié en activité partielle ?	Il n'existe pas de précision du ministère du travail à ce sujet. A notre avis, sauf accord entre l'employeur et le salarié, l'embauche doit s'effectuer et l'activité partielle doit être demandée pour cette personne. Comme l'activité partielle n'est pas soumise à une condition d'ancienneté, le salarié devrait y être éligible, sauf si l'employeur a signé le contrat de travail alors qu'il savait que l'activité partielle allait être mise en œuvre.
19/03/20	Un CDD doit prendre fin alors que l'entreprise est fermée au titre de l'activité partielle, le terme en est-il repoussé ?	NON. Le CDD prend fin à la date prévue initialement.
19/03/20	Le passage en activité partielle est-il un cas de force majeure permettant de mettre fin de manière anticipée au CDD ?	NON, les conditions ne semblent pas réunies.
19/03/20	Le salarié acquiert-il des congés payés durant la période d'activité partielle ?	OUI (article R 5122-11 CT) sans distinction peu important que l'activité partielle prenne la forme d'une réduction d'activité ou la suspension totale de l'activité.
INDEMNISATION DE L'ACTIVITE PARTIELLE		
04/05/20	Que se passe-t-il si l'employeur avait mis des salariés en activité partielle et que la Direccte refuse l'indemnisation ?	Si la demande de prise en charge n'est pas acceptée, le salaire habituel doit être versé aux salariés avec charges sociales...
04/11/20	Quel montant doit être versé au salarié placé en activité partielle ?	<p>Règle applicable jusqu'au 31 décembre 2020 : L'indemnité versée au salarié est de 70 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés par heure chômée au titre de l'activité partielle (avec un minimum de 8,03 €/ heure).</p> <p>Règle applicable à compter du 1^{er} janvier 2021 : L'indemnité versée au salarié est 60 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés par heure chômée au titre de l'activité partielle. La rémunération sera plafonnée à 4,5 SMIC (minimum de 8,03 €/ heure chômée). De plus, l'indemnité devra être plafonnée au taux horaire net habituel du salarié Attention, il convient de vérifier la convention collective qui peut prévoir une meilleure indemnisation. En tout état de cause, la rémunération mensuelle doit être égale au Smic net. L'employeur peut donc être amené à verser une indemnité différentielle pour atteindre cette rémunération minimale mensuelle garantie.</p> <p>Pour en savoir plus consultez la note technique Activité partielle Paye sur la partie privée du site du CSO, Coronavirus SOS entreprises</p>
20/10/20	Quelle indemnisation est due au salarié placé en activité partielle pour garde d'enfant ou parce qu'il est une personne vulnérable ?	Selon les informations obtenues par le CSO, l'indemnisation du salarié placé en activité partielle pour garde d'enfant ou parce qu'il est une personne vulnérable est de 70 % de sa rémunération antérieure brute
20/04/20	Sur quelle base se calcule l'allocation d'activité partielle : heures réelles ou mensualisées ?	Le Ministère du travail, sollicité par le Conseil supérieur, nous a apporté la réponse suivante : le calcul de l'indemnité d'activité partielle se fait sur la base des heures réelles, et sur la base de semaines pleines. Donc pour mars on ne prendrait que 4 semaines, les 2 jours de fin de mois seraient reportés sur avril. Voir Note technique Fiche mémo paye et activité partielle. C'est cette variation qui fait que certains mois, on peut verser des allocations supérieures à 151,67h même si on reste sur la durée légale du travail.
04/05/20	Comment se calcule le taux horaire du salarié servant de base à l'indemnisation du salarié ?	<p>Ceci est expliqué en détail dans le document du ministère sur l'activité partielle (dans les annexes), mis à jour le 29 avril 2020. Plusieurs cas de figure sont prévus, selon la situation, notamment pour les salariés faisant des heures sup. éligibles à l'activité partielle.</p> <p>Le taux horaire de référence au titre de l'activité partielle est le taux horaire de base. Entreprises à 35 h : Pour le calculer, la rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche...) de ce salaire, hors heures supplémentaires et leur majoration. Cette rémunération est divisée par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois). Entreprises ayant une durée de travail supérieure à la durée légale de travail éligible à l'activité partielle : sont concernés les régimes d'équivalence, les heures sup. résultant soit d'une convention individuelle de forfait incluant des heures sup. conclue avant le 23/4/2020, soit d'une durée collective du travail supérieure à la durée légale pratiquée en application d'une convention ou d'un accord collectif conclu avant le 23/4/2020 à l'exclusion de toute autre heure sup. La rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche, équivalence...) ainsi que les heures sup. conventionnelles ou contractuelles et leur majoration. Pour la période de référence, le document du ministère indique qu'il est possible de se référer au dernier salaire perçu au titre de la période précédant le placement en activité partielle.</p> <p>Seules sont prises en compte les primes versées mensuellement qui sont calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle (primes de pause payée, par exemple). Les éléments de rémunération variable (commissions, pourboires...) sont pris en compte. Le montant mensuel de référence de ces éléments est égal à la moyenne des éléments variables perçus au cours des 12 mois précédant le premier jour d'activité partielle. Les heures sup. et leurs majorations sont exclues du calcul du taux horaire. Voir exemples sur le document du ministère. VOIR aussi la note technique Paye et activité partielle sur l'espace Coronavirus SOS entreprises.</p>
		https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf
15/04/20	Comment se calcule l'indemnité quand le salarié a une partie variable ?	Voir question ci-dessus.

Date	Questions	Réponses
24/04/20	Les heures supplémentaires doivent-elles être indemnisées dans le cadre de l'activité partielle ?	<p>Les heures supplémentaires ne sont pas indemnisées au titre de l'activité partielle. L'employeur ne reçoit aucune aide de l'Etat et il n'a pas non plus à verser de rémunération au salarié (Cass. soc., 11 oct. 2005, n° 03-41.617).</p> <p>Si l'employeur rémunère ces heures supplémentaires, elles ne bénéficient pas du régime social de faveur de l'activité partielle (cf Doc Ministère sur activité partielle). L'ordonnance n° 2020-460 prévoit un traitement particulier pour les salariés ayant conclu, avant la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance, une convention individuelle de forfait en heures incluant des heures supplémentaires et pour les salariés dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail conclu avant cette même date.</p>
09/04/20	L'employeur peut-il décider unilatéralement d'augmenter la rémunération du salarié en activité partielle, voire de maintenir la rémunération habituelle ? Et comment le formaliser ?	<p>OUI, l'employeur peut décider unilatéralement d'augmenter la rémunération du salarié en activité partielle, voire de maintenir le salaire. Il s'agit d'une décision unilatérale de l'employeur qui peut prendre la forme suivante :</p> <p>"L'entreprise X décide, pour la période d'activité partielle allant du ... au ... (à préciser, il vaut mieux le faire mois par mois pour éviter un engagement de trop longue durée) de porter la rémunération des salariés en activité partielle à ... % de leur salaire net avant impôt (80, 90, 100 % au choix de l'employeur)".</p> <p>Attention ! Si la durée habituelle du travail excède 151,67 il faut bien préciser si les H sup ouvrent droit aussi au complément, car le maintien par l'employeur pour les H Sup n'ouvrira pas droit à l'exonération de charges sociales.</p> <p>Sur le régime social de ce complément, voir question ci-dessous rubrique paie et charges sociales.</p>
16/04/20	Comment sont indemnisés les alternants (apprentis et contrats de professionnalisation) en activité partielle ?	<p>L'ordonnance n° 2020-428 a modifié l'ordonnance n° 2020-346 (art. 4) sur ce sujet. Les nouvelles dispositions sont rétroactives et s'appliquent à compter du 12 mars 2020.</p> <p>Le calcul de l'indemnité d'activité partielle de ces salariés dépend de leur niveau de rémunération:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lorsque leur rémunération habituelle est inférieure au SMIC : l'indemnité horaire d'activité partielle est égale ou pourcentage du SMIC qui leur est applicable au titre du code du travail ou, le cas échéant de la convention collective (dans la version initiale, on ne tenait pas compte de la rémunération prévue par la convention collective). - Lorsque la rémunération habituelle est égale ou supérieure au SMIC : la règle des 70 % s'applique sans que l'indemnité horaire au titre de l'activité partielle ne puisse être inférieure à 8,03 €. <p>L'indemnité horaire d'activité partielle versée par l'employeur aux salariés mentionnés à l'alinéa précédent dont la rémunération est supérieure ou égale au salaire minimum interprofessionnel de croissance, correspond à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure du salarié, telle que déterminée en application des dispositions réglementaires applicables à l'activité partielle, lorsque le résultat de ce calcul est supérieur à 8,03 €. Lorsque ce résultat est inférieur ou égal à 8,03 €, l'indemnité horaire d'activité partielle est égale à 8,03 €. Les apprentis ne sont concernés par la rémunération mensuelle minimale que lorsque leur rémunération horaire est supérieure au SMIC horaire.</p>
24/04/20	Comment sont indemnisés les salariés de la branche des Hôtels Cafés Restaurants ?	<p>Dans cette branche, la durée du travail fixée par la convention collective est de 39 h. L'ordonnance n° 2020-460 précise que pour les salariés dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail conclu avant cette même date :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la durée collective du travail conventionnellement prévue est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail pour apprécier la réduction d'activité; - il est tenu compte des heures supplémentaires prévues par la convention ou l'accord collectif pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées.
06/04/20	Comment sont indemnisés les salariés en horaire d'équivalence ?	<p>Les heures d'équivalence s'appliquent uniquement à certains salariés, occupant des postes comportant des périodes d'inaction dans certains secteurs (ex : transport routier de marchandises (personnels roulants), commerces de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (personnel de vente occupé à temps complet...)).</p> <p>L'article 1 de l'ordonnance n° 2020-346 prévoit que les heures d'équivalence sont prises en compte dans le décompte des heures chômées pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle.</p> <p>Formule de calcul</p> <p>Durée à indemniser = durée d'équivalence – durée réalisée. Les heures supplémentaires ne doivent pas être prises en compte dans la formule de calcul.</p> <p>Voir Annexe dans le Doc QR du ministère du travail 3 avril.</p>
20/04/20	Tous les salariés sont-ils éligibles à la rémunération mensuelle minimale garantie (qui s'applique en + de l'allocation publique) ?	<p>L'ordonnance n° 2020-346 prévoit que les salariés à temps partiel bénéficient de la rémunération mensuelle minimale (avant, ils en étaient exclus).</p> <p>L'ordonnance n° 2020-428 prévoit que les travailleurs temporaires bénéficient de la rémunération mensuelle minimale. La date d'application de cette mesure est le 12 mars 2020.</p> <p>Le même texte prévoit que les apprentis dont la rémunération est supérieure au SMIC sont concernés par la RMM.</p>
		<p>Les modalités de calcul de la prise en charge par l'Etat ont évolué au fil du temps.</p> <p>Prise en charge de l'Etat du 1er mars 2020 au 31 mai 2020 : 70 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés pour l'indemnisation due au salarié plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC (allocation horaire minimum de 8,03 €, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC).</p>

Date	Questions	Réponses
04/11/20	Quelle est la compensation financière dont bénéficie l'employeur ?	<p>Prise en charge de l'Etat du 1^{er} juin 2020 au 31 décembre 2020 : 60 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés pour l'indemnisation due au salarié plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC (allocation horaire minimum de 8,03 €)</p> <p>Toutefois, maintien du taux de 70 % pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les secteurs les plus touchés mentionnés dans l'annexe 1 du décret n° 2020-810 ; attention l'annexe 1 a été modifiée par le décret n° 2020-1123 du 10 septembre 2020 et le décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020 - les secteurs dépendants de l'annexe 1 mentionnés dans l'annexe 2 du même décret (sous réserve de justifier d'une baisse du chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020) ; attention l'annexe 2 a été modifiée par le décret n° 2020-1123 du 10 septembre 2020 et le décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020 - Les employeurs mentionnés dont l'activité principale: ne relève pas des secteurs précités, implique l'accueil du public et est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19, à l'exclusion des fermetures volontaires. Sont donc visées : les fermetures en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative. <p>A compter du 1er janvier 2021 : 36 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés pour l'indemnisation due au salarié plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC (allocation horaire minimum de 7,23 €) A ce jour, les textes ne prévoient pas de dérogation pour les secteurs protégés</p> <p><u>La demande de remboursement est à effectuer sur le site internet dédié :</u> https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/</p>
04/11/20	Quelle est la compensation financière dont bénéficie l'employeur pour les salariés placés en activité partielle pour garde d'enfants ou parce qu'ils sont vulnérables ?	<p>Selon les informations obtenues par le Conseil supérieur la prise en charge se fait, jusqu'au 31 octobre 2020 sur la base des règles de droit commun.</p> <p>A partir du 1er novembre 2020, la prise en charge s'élèverait à hauteur 60 % du salaire brut du salarié. Cette décision reposait notamment sur l'évolution des règles d'indemnisation de l'activité partielle au 1er novembre 2020 qui a été reportée. Dès lors, il semblerait que cette règle n'ait pas lieu d'être. Cela reste à confirmer.</p>
24/03/20	Le remboursement par l'Etat est-il automatique ?	<p>NON. L'indemnisation se fait à la demande de l'employeur via le portail. La demande de remboursement doit préciser le nombre d'heures chômées par salarié pour la période donnant lieu à l'indemnisation, leur numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques.</p> <p><i>NB Les demandes de remboursement sont prescrites dans le délai d'1 an à compter du terme de la période couverte par l'autorisation.</i></p> <p>L'allocation d'activité partielle est liquidée mensuellement par l'Agence de services et de paiement pour le compte de l'État et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage (art R 5122-9 CT).</p>
24/03/20	Quelle est la situation des salariés en congés payés alors que l'entreprise (ou le service, l'unité de production, etc.) est en activité partielle ?	<p>Le salarié est en congés payés et il doit être indemnisé comme tel. L'indemnité de congés payés doit être calculée sur la base de la rémunération ordinaire perçue pendant les périodes de travail et non sur celle de la rémunération réduite liée à l'activité partielle (CJUE 13-12-2018 aff. 385/17).</p> <p>A son retour de congés payés, il sera en activité partielle comme les autres salariés.</p>
20/03/20	Quelle est la situation des salariés malades en activité partielle ?	<p>Si un salarié tombe malade et se retrouve en arrêt de travail au cours d'une période d'activité partielle, il ne peut pas prétendre au cumul des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et des indemnités d'activité partielle. Il ne peut bénéficier que du versement des premières (Circ. DGEFP du 12 du 13-7-2020, Annexe 1). Les règles de maintien de salaire s'appliquent mais elles ne peuvent pas permettre au salarié malade de percevoir plus que s'il avait été valide : par conséquent, l'intéressé ne peut pas bénéficier d'une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait été placé en activité partielle (Cass. soc. 2 juillet 1987 n° 83-43626).</p>
20/10/20	Les garanties de prévoyance sont-elles maintenues pour les salariés en activité partielle ?	<p>Oui, en application de la loi n° 2020-734 (art.12) et ce peu important ce qui est prévu par l'acte instituant le régime et par le contrat d'assurance.</p>
07/04/20	Existe-t-il un simulateur permettant de connaître le montant indemnisé ?	<p>Oui, le simulateur est sur le site du ministère du Travail. Il s'adresse aux employeurs et aux salariés.</p> <p>https://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/</p>
PAIE ET CHARGES SOCIALES		
02/04/20	Quelles sont les mentions obligatoires du bulletin de salaire en cas d'activité partielle ?	<p>Les mentions obligatoires sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le nombre d'heures indemnisées - le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle - les sommes versées au salarié au titre de la période considérée. <p>Les employeurs ont 12 mois à compter de la publication de ce décret pour respecter cette obligation. Pendant ce laps de temps, ils peuvent continuer de fournir au salarié le document prévu par l'article R. 5122-17 du code du travail dans sa rédaction antérieure au décret du 26 mars 2020.</p>
04/05/20	Quel est le régime social applicable aux allocations d'activité partielle ?	<p>Les indemnités d'activité partielle sont exonérées, dans certaines limites, de l'ensemble des cotisations et contributions sociales assises sur les revenus d'activité, mais restent soumises à la CSG (6,2 %) et la CRDS (0,5 %) après abattement pour frais professionnels (1,75 %).</p> <p>Les salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle restent redevables de la cotisation maladie au taux de 1,50 %.</p> <p>Pour les personnes qui ne sont pas redevables de la CSG CRDS car elles ne résident pas fiscalement en France, l'indemnité est assujettie à une cotisation maladie majorée au taux de 2,80 %.</p> <p>Voir questions ci-après sur le régime social du complément de salaire versé par l'employeur et du paiement des heures sup. par l'employeur.</p>

Date	Questions	Réponses
02/04/20	Quelles sont les règles applicables à l'écrêtement de la CSG CRDS sur la rémunération mensuelle minimale ?	<p>La CSG et la CRDS sont écrêtées, si ce prélèvement a pour effet de réduire le montant net de l'allocation, éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité, sous le SMIC (art. L. 136-1-2 CSS).</p> <p>Dans ce cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. Les salariés percevant une allocation mensuelle égale au SMIC brut (10,15 € x (52x35) /12) seront exonérés de prélèvements sociaux. Pour les indemnités supérieures à ce montant, les prélèvements sociaux seront, le cas échéant, réduits afin de garantir le SMIC brut. Le précompte doit se faire dans l'ordre suivant : CSG déductible, CSG non déductible, puis CRDS. - en cas d'activité partielle durant le mois, le précompte des contributions sociales ne peut avoir pour effet de porter le montant cumulé de la rémunération nette d'activité et de l'allocation perçue en deçà du SMIC brut. Doc QR du ministère du travail 2 avril 2020.
02/11/20	Si l'employeur verse une part complémentaire au-delà de 70% de la rémunération brute, quel est le régime social ?	<p>Dans le cas où l'employeur verse une part complémentaire au-delà de l'indemnité légale (que ce soit prévu par accord collectif ou décision unilatérale), ce complément est soumis au même régime en matière de prélèvements sociaux.</p> <p>Depuis le 1er mai 2020, 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 SMIC, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.</p> <p>Par ailleurs, les sommes qui seraient versées au titre d'indemnisation d'heures chômées non indemnisables au titre de l'activité partielle car excédant la durée légale du travail ou les heures sup. résultant d'un accord collectif ou d'une convention individuelle de forfait, sont assujetties, au même titre que les rémunérations, aux cotisations et contributions sociales.</p> <p>Voir document Ministère du travail Dispositif exceptionnel d'activité partielle.</p>
04/05/20	Si l'employeur indemnise les heures supplémentaires, quel est le régime social ?	<p>Comme indiqué dans la question ci-dessus, si l'employeur indemnise les heures supplémentaires résultant d'un accord collectif antérieur au 23/4/2020 ou d'une convention individuelle de forfait antérieure à la même date : le régime social de l'indemnité d'activité partielle s'applique.</p> <p>A contrario, si l'employeur indemnise des heures supplémentaires hors exceptions indiquées ci-dessus, le régime social de faveur ne s'applique pas: paiement des cotisations dans les conditions de droit commun.</p> <p>Voir document du Ministère du travail Dispositif exceptionnel d'activité partielle.</p>
31/03/20	Comment déclarer la CSG/CRDS due l'indemnité d'activité partielle ?	La CSG et la CRDS sont à déclarer sur le CTP 060 « RR CHOMAGE CSG-CRDS TAUX PLEIN » (soit 6,20% de CSG et 0,50% de CRDS).
11/05/20	Quel est le régime fiscal de l'indemnité d'activité partielle ?	L'indemnité d'activité partielle est imposable à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires. Ce principe d'imposition découle du renvoi fait au 5 de l'article 158 du CGI par l'article L 5428-1 du Code du travail.
20/10/20	Les cotisations de prévoyance (incluant la complémentaire santé) calculées sur le fondement de l'article L 242-1 ou de l'article L 131-6 du Code de la sécurité sociale sont-elles dues sur l'allocation d'activité partielle ?	Oui, en application de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (art.12) et ce même si le contrat ne le prévoit pas.
SANCTIONS / FRAUDE		
15/04/20	Quelles sont les sanctions en cas de fraude à l'activité partielle ?	<p>Voir note technique sur la fraude, les sanctions, sur le site Coronavirus SOS entreprises.</p> <p>Le ministère du Travail a précisé les sanctions encourues en cas de fraude, ces sanctions étant cumulables :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 professionnelle - 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende, en application de l'article 441-6 du code pénal. <p>le ministère invite les salariés et les représentants du personnel à signaler aux Direccte tout manquement à la réglementation.</p>
15/04/20	Quel exemple de cas de fraude ?	<p>Le ministère du travail indique que si, par exemple, le salarié est placé en activité partielle alors qu'il fait du télétravail, il s'agit d'une fraude.</p> <p>Voir note technique sur la fraude, les sanctions, sur le site Coronavirus SOS entreprises.</p>