

ACTIVITE PARTIELLE – COVID-19

Cette note a été actualisée selon les dernières informations connues à ce jour relatives aux mesures visant à limiter la propagation du Covid-19 notamment l'ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19. Ces dispositions s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées ou renouvelées à l'agence de services et de paiement à compter de la date d'entrée en vigueur du décret, soit le 27 mars 2020, et ce au titre du placement en activité partielle de salarié depuis le 12 mars 2020.

La CPME met à jour cette note au fur et à mesure des nouvelles dispositions prises en la matière.

- ⇒ [Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle](#)
- ⇒ [Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle](#)
- ⇒ [Arrêté du 31 mars 2020 modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020](#)
- ⇒ [Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19](#)
- ⇒ [Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle](#)

Le dispositif d'activité partielle permet, sous certaines conditions, de compenser la perte de salaire résultant :

- de la fermeture temporaire de l'établissement ;
- ou, d'une réduction de l'horaire habituel de travail en deçà de la durée légale de travail. Pour rappel, le télétravail n'est qu'une modalité d'exercice du travail, dès lors la réduction du temps de travail via le dispositif de l'activité partielle, ne fait pas obstacle à ce que le salarié exerce son activité « réduite » en télétravail.

CONDITIONS DE RECOURS A L'ACTIVITE PARTIELLE

Ce dispositif d'activité partielle est ouvert à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du Code du travail pour leur(s) salarié(s), ainsi que les salariés employés à domicile et les assistants maternels.

L'employeur peut placer ses salariés en situation d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- La conjoncture économique ;
- Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Il est évident que la crise sanitaire que vit la France actuellement est une circonstance exceptionnelle justifiant le recours à l'activité partielle.

La réduction ou la fermeture de l'entreprise doit en outre revêtir un caractère temporaire et toucher tout ou partie de l'entreprise.

Pour rappel, l'activité partielle s'impose au salarié protégé sans nécessité pour l'employeur de recueillir l'accord dudit salarié 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.

Le Ministère du travail a mis en ligne un arbre de décision pour vérifier que l'activité de l'entreprise est éligible au dispositif de l'activité partielle : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-employeurs-etes-vous-eligibles-a-l-activite-partielle> . La CPME constate un écart majeur entre les annonces du gouvernement et l'attitude des Direccte, dès lors elle s'emploie fermement à obtenir la possibilité pour toute entreprise qui le souhaite d'appliquer le chômage partiel.

FORMALITES A ACCOMPLIR

EN EXTERNE : LA DEMANDE D'AUTORISATION ADMINISTRATIVE

- PREMIERE DEMANDE

Dans le cadre du Covid-19, l'employeur dispose d'un **délai de 30 jours** après le début de la période demandée pour procéder à une **demande d'autorisation administrative**.

Une dernière information du Ministère en date du 9 avril 2020 précise que les demandes de chômage partiel pour le mois de mars pourront être déposées jusqu'au 30 avril avec effet rétroactif.

Cette demande d'autorisation doit être faite en ligne via le portail internet : activitepartielle.emploi.gouv.fr.

Elle doit préciser :

- Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- La période prévisible de sous-activité ;
- Le nombre de salariés concernés.

Elle est en outre accompagnée de l'avis du **comité social et économique**.

Dans le cadre du Coronavirus, la demande peut à défaut de l'avis du CSE, préciser la date de consultation de cette instance. L'avis du comité social et économique pourra être envoyé ultérieurement dans un délai de 2 mois.

Si la situation de l'entreprise venait à évoluer, obligeant le passage en activité partielle d'une plus grande partie des salariés, une demande pour ces nouveaux salariés bénéficiaires devrait être faite, indépendamment de la première.

L'ordonnance du 27 mars 2020 précise que les particuliers employeurs sont dispensés de l'obligation de disposer d'une autorisation administrative.

- SECONDE DEMANDE EN 36 MOIS

Lorsque l'employeur a, préalablement à sa demande, déjà placé **ses salariés en activité partielle au cours des 36 mois précédant** la date de dépôt de la nouvelle demande d'autorisation, celle-ci mentionne les engagements souscrits par l'employeur.

Ces engagements peuvent notamment porter sur :

- Le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation ;
- Des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle ;
- Des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- Des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

L'**autorité administrative fixe ces engagements** en tenant compte de la situation de l'entreprise, d'un éventuel accord collectif sur les conditions du recours à l'activité partielle ou, à défaut, des propositions figurant dans la demande d'autorisation ainsi que de la récurrence du recours à l'activité partielle dans l'établissement.

Au terme de la période d'autorisation d'activité partielle, la Direccte s'assure du respect des engagements souscrits par l'employeur. En cas de non-respect, l'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement des sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle, sans motif légitime, des engagements mentionnés dans la décision d'autorisation. Le remboursement peut toutefois ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.

Le Gouvernement semble envisager une modification des modalités de seconde demande d'activité partielle. Nous vous tiendrons informé des nouveaux éléments nous parvenant.

EN INTERNE

L'employeur qui envisage la mise en place de l'activité partielle doit :

- **Consulter le CSE** (dans les entreprises d'au moins 50 salariés) dans un délai de 2 mois suivant la demande administrative d'activité partielle. Cette disposition revêt un caractère exceptionnel dans le cadre du Covid-19, en situation normale le CSE doit être consulté avant la demande administrative. **En l'absence de CSE, l'employeur doit informer les salariés du projet de mise en place de l'activité partielle en précisant la durée prévisionnelle envisagée ainsi que les postes concernés ;**
- **Afficher les nouveaux horaires collectifs** de travail.

- REPONSE DE L'ADMINISTRATION

Dans la situation particulière du Coronavirus, l'Administration dispose d'un **délai de 48 heures** pour délivrer ou non l'autorisation (au lieu de 15 jours). L'**absence** de décision dans ce même délai équivaut à une **acceptation implicite** de la demande et ce jusqu'au 31 décembre 2020.

L'ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle confirme que la suspension des délais implicites d'acceptation résultant de l'article 7 de l'ordonnance du 25 mars 2020 ne s'applique pas aux demandes préalables d'autorisation d'activité partielle présentées, y compris avant la publication de cette ordonnance, en application du I de l'article L. 5122-1 du code du travail.

L'Administration doit notifier sa décision par voie électronique à l'employeur, lequel en informe le CSE. L'autorisation est valable pour une **durée maximale de 12 mois** (au lieu de 6 mois).

ALLOCATION ET INDEMNITES D'ACTIVITE PARTIELLE

Les **salariés reçoivent une indemnité horaire**, versée par leur employeur, correspondant à une part de leur rémunération antérieure. L'employeur perçoit une **allocation financée conjointement par l'Etat et l'Unédic**.

Conformément aux annonces du gouvernement sur l'activité partielle (faisant suite aux inquiétudes des entreprises relayées par la CPME), il n'y aura aucun reste à charge pour les entreprises, sous réserve de la CSG et CRDS et des rémunérations supérieures à 4,5 SMIC (6 927,39€ bruts par mois).

Avant d'établir le montant de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié, et le montant de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur, il convient de calculer le taux horaire.

Le [QR du Ministère du travail](#), mis à jour le 10 avril 2020 explicite ce calcul, réalisé en 3 étapes :

- Etape 1 : le nombre d'heures chômées
- Etape 2 : le taux horaire de référence de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation partielle
- Etape 3 : le montant de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle

ETAPE 1 : QUELLES HEURES INDEMNISABLES ?

▪ PRINCIPE

L'indemnisation des salariés s'applique dans la limite de la durée légale du travail. A ce titre, le contrat de travail est suspendu et les heures supplémentaires sont considérées comme **chômées mais n'ouvrent pas droit au versement par l'Etat à l'employeur de l'allocation d'activité partielle et au versement par l'employeur au salarié de l'indemnité d'activité partielle**.

Le Ministère du travail donne un exemple sur la page du simulateur. Exemple (contrat de 39h et inactivité totale) :

« Le contrat de travail d'un salarié mentionne une durée de travail de 39h par semaine. Durant une semaine, l'activité de l'entreprise est totalement interrompue ; le salarié n'a pas pu travailler durant chacune des 39 heures prévues au contrat de travail.

L'employeur pourra prétendre à une indemnisation sur l'ensemble des heures effectivement non travaillées, dans la limite de 35 heures par semaine. Les 4 heures au-delà des 35 n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation. »

- SALARIES SOUS LE REGIME DE L'EQUIVALENCE

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon le régime d'équivalence, il est tenu compte des heures d'équivalence rémunérées pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

- SALARIES EN FORFAIT-HEURES OU FORFAIT-JOURS

Pour les salariés dont la durée du travail est décomptée **en heures ou en jours**, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnisation du salarié et de l'employeur dans le cadre de l'activité partielle, est effectuée en tenu compte **du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés non travaillés par le salarié durant la période d'activité partielle**. Le décret du 16 avril 2020 précise les modalités de cette conversion :

- 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.

Les jours de repos et congés payés pris durant la période d'activité partielle, ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés, sont le cas échéant convertis en heures selon les modalités précitées. Les heures seront ensuite déduites du nombre d'heures non travaillées précédemment calculées.

- CADRES DIRIGEANTS

L'ordonnance du 15 avril 2020 précise que le placement en activité partielle des cadres dirigeants ne peut intervenir que dans le cas d'une fermeture totale de l'établissement.

- VRP

Pour ces salariés, la rémunération mensuelle de référence servant au calcul à l'indemnité et l'allocation d'activité partielle correspond :

- à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours de 12 derniers mois civils ;
- ou, le cas échéant à la totalité des mois civils travaillés (si le salarié a travaillé moins de 12 mois), précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement ;
- à l'exclusion des frais professionnels et des éléments de rémunération n'étant pas considérés comme contrepartie du travail effectif ou affectés par la réduction ou l'absence d'activité et alloués pour l'année.

Le montant horaire servant de calcul à l'indemnité et l'allocation d'activité partielle est déterminé comme suit :

$$\text{Montant horaire} = \frac{\text{Montant de la rémunération mensuelle de référence}}{\text{Durée légale du travail}}$$

La perte de rémunération en cas de mise en activité partielle correspond à la différence entre la rémunération mensuelle de référence et la rémunération mensuelle effectivement perçue.

Le nombre d'heures non travaillées indemnisables correspond, dans la limite de la durée légale du travail, à la perte de rémunération rapportée au montant horaire.

- TRAVAILLEURS A DOMICILE REMUNERES A LA TACHE

Pour ces salariés, la rémunération mensuelle de référence servant au calcul à l'indemnité et l'allocation d'activité partielle correspondant :

- à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours de 12 derniers mois civils ;
- ou, le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés (si la première fourniture de travail au salarié est intervenue il y a moins de 12 mois), précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement ;
- à l'exclusion des frais d'atelier, des frais accessoires, des heures supplémentaires et des éléments de rémunération n'étant pas considérés comme contrepartie du travail effectif ou affectés par la réduction ou l'absence d'activité et alloués pour l'année.

Le montant horaire servant de calcul à l'indemnité et l'allocation d'activité partielle correspond au taux horaires fixés par accords collectifs ou par l'employeur en application des article L. 7422-6 à L. 7422-8 du Code du travail.

La perte de rémunération en cas de mise en activité partielle correspond à la différence entre la rémunération mensuelle de référence et la rémunération mensuelle effectivement perçue.

Le nombre d'heures non travaillées indemnisables correspond, dans la limite de la durée légale du travail, ou lorsqu'elle est inférieure, la durée stipulée au contrat de travail, à la perte de rémunération rapportée au montant horaire.

L'indemnité d'allocation d'activité partielle pour les travailleurs à domicile n'est pas cumulable avec la rémunération mensuelle minimale.

Des dispositions ont également été prises pour les journalistes pigistes, les artistes du spectacles, mannequins techniciens et ouvriers su spectacle vivant enregistré mais ne sont pas abordés dans la présente note.

- CONTINGENT ANNUEL D'HEURES INDEMNISABLES

Dans le cadre du Covid-19, le contingent d'heures pouvant être indemnisées au titre de l'activité partielle initialement fixé à 1000 heures par an est **porté à 1607 heures jusqu'au 31 décembre 2020**.

Ce contingent est **réduit à 100 heures** lorsque le motif de recours à l'activité partielle correspond à la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise et non plus uniquement lorsqu'est envisagé la modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise.

Le QR mis à jour du Ministère du travail produit un tableau récapitulatif :

<u>Heures chômées qui ouvrent droit à une allocation</u>	Heures chômées dans la limite de la durée légale (151,67 sur le mois) ou de la durée équivalente sur le mois (régime d'équivalence au sens de l'article L.3121-13 du code du travail sur la période considérée
--	--

<p><u>Heures chômées qui n'ouvrent pas le droit à une allocation</u></p>	<p>Heures chômées au-delà de la durée légale (151,67 sur le mois) ou de la durée équivalente sur le mois (régime d'équivalence au sens de l'article L.3121-13 du code du travail) sur la période considérée</p> <p>Si la durée collective conventionnelle ou la durée stipulée au contrat est inférieure à la durée légale, seules les heures chômées en deçà de la durée collective conventionnelle (ou la durée stipulée au contrat) ouvrent droit à l'allocation. Lorsqu'elle est inférieure à la durée précitée, n'ouvrent pas droit à une allocation, les heures chômées au-delà de la durée collective conventionnelle du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée.</p>
--	--

ETAPE 2 : ASSIETTE DE CALCUL DE L'INDEMNISATION

Le QR du Ministère du travail précise :

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

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

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

1. Taux horaire de base

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

Cette rémunération est divisée par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.

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

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

2. Taux horaire des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence

Seules sont prises en compte les primes versées mensuellement qui sont calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle (primes de pause payée, par exemple).

Le montant des primes à prendre en compte est celui que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Ce montant est divisé par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.

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

3. Taux horaire des éléments de rémunération variable

Sont pris en compte ici :

- Les éléments de rémunération variable (commissions, pourboires...)
- Les primes versées selon une périodicité non mensuelle, qui répondent aux mêmes critères que les primes visées au 2. (primes calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle) : prime annuelle d'ancienneté ou d'assiduité calculée selon le temps de travail effectif

Le montant mensuel de référence de ces éléments est égal à la moyenne de ces éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le premier jour d'activité partielle de l'entreprise (par exemple période du 1^{er} mars 2019 au 29 février 2020).

Ce montant mensuel de référence est divisé par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat.

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

4. Éléments exclus du calcul du taux horaire

o Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires et leur majoration, même structurelles, n'étant pas éligibles à l'activité partielle, elles ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité d'activité partielle.

o Les autres éléments exclus

Sont également exclues :

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

ETAPE 3 : MONTANT DE L'INDEMNITE ET DE L'ALLOCATION D'ACTIVITE PARTIELLE

INDEMNISATION DU SALARIE

- MONTANT DE L'INDEMNITE D'ACTIVITE PARTIELLE
 - Principe

Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité correspondant à **70% de sa rémunération brute (soit 84% du net)** servant d'assiette à l'indemnité de congés payés, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Dans le cas où le salarié en activité partielle poursuit une **action de formation**, l'indemnité versée sera égale à **100% de sa rémunération nette antérieure**. Attention toutefois, cette disposition n'est pas applicable aux formations ayant donné lieu à accord de l'employeur après le 28 mars 2020.

Une indemnité complémentaire prévue conventionnellement peut porter le montant de l'indemnité d'activité partielle au-delà de l'indemnité légale.

En tout état de cause, le versement de l'indemnité d'activité partielle ne peut porter la rémunération du salarié en deçà du Smic net (autrement dit la rémunération mensuelle minimale). L'employeur doit alors dans ce cas verser une allocation complémentaire correspondant à la différence entre le Smic net et le montant de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié. Cette allocation complémentaire est également versée aux salariés des entreprises de travail temporaire.

- **Salariés à temps partiel**

Pour les salariés à temps partiel, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle ne peut être inférieur au taux horaire du Smic (soit 8,03 euros net). Dans le cas où le taux horaire de la rémunération du salarié à temps partiel est inférieur à ce taux horaire du Smic, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée est égal à son taux horaire de la rémunération (soit un maintien à 100% de sa rémunération habituelle). **Les salariés à temps partiel ne sont pas éligibles au dispositif de rémunération mensuelle minimale.**

- **Salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation**

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation **dont la rémunération est inférieure au SMIC**, l'indemnité horaire d'activité partielle est égale au pourcentage du SMIC qui leur est applicable **et s'il y a lieu, des dispositions conventionnelles applicables.**

Pour ces mêmes salariés dont la rémunération est supérieure ou égale au SMIC, l'indemnité horaire d'activité versée par l'employeur correspond à 70% de la rémunération horaire brute antérieure du salarié.

En tout état de cause, l'indemnité ne pourra être inférieure à 8,03 euros par heure.

Ces dispositions sont applicables à compter du 12 mars 2020, rétroactivement et ce jusqu'à une date fixée par décret ou au plus tard le 31 décembre 2020.

- **Salariés à domicile et assistants maternels**

Pour les salariés employés à domicile et les assistants maternels, l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur est égale à 80% de la rémunération nette correspondant à la rémunération prévue au contrat sans pouvoir être :

- Inférieure au salaire minimum prévu à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur pour les employés à domicile ;
- Inférieure au montant minimal de rémunération fixé, par enfant présent et par heure, à 2,85 euros en 2020 pour les assistants maternels ;
- Supérieure à un montant qui sera précisé par décret.

Les particuliers employeurs doivent conserver une attestation sur l'honneur de leur salarié concerné certifiant que les heures donnant lieu à l'indemnité n'ont pas été travaillées.

- REGIME FISCAL ET SOCIAL

- Régime fiscal et social de l'indemnité d'activité partielle de base

L'indemnité est versée mensuellement par l'employeur, elle est exclue de l'assiette de cotisations de sécurité sociale (sauf cas particuliers), exclue de toutes les charges sociales ayant la même assiette que l'assiette de cotisations de sécurité sociale et exclue de taxe assise sur les salaires. En revanche, elle est soumise à l'impôt sur le revenu et à la CSG (au taux de 6,2%) et à la CRDS (au taux de 0,5%). Cliquez [ici](#) pour consulter l'actualité de la DSN « Déclarer la CSG et la RDS en période d'activité partielle dans le cadre de la crise COVID 19 ». Par dérogation, l'indemnité versée aux salariés employés à domicile et aux assistants maternels par les particuliers employeurs n'est pas assujettie à la CSG.

- Régime fiscal et social de l'indemnité complémentaire

L'indemnité complémentaire versée en application d'une convention ou d'un accord, suit le même régime social et fiscal applicable à l'indemnité de base. La circulaire DGEFP du 12 juillet 2013 le précise expressément, ainsi que le QR du ministère dans sa mise à jour du 2 avril 2020.

En outre, l'article L. 5122-4 du Code du travail, dans sa rédaction, ne distingue pas l'indemnité de base et son éventuelle majoration. Il y a lieu de penser que la distinction n'a pas à être faite, ce que confirme d'ailleurs la circulaire précitée.

Enfin, l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle précise expressément que « les **indemnités complémentaires** versées par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur sont **assujetties à la CSG et la CRDS dans les mêmes conditions que l'indemnité de base** ».

Dès lors, le régime social et fiscal de faveur de l'indemnité d'activité partielle est applicable à la **totalité de l'indemnité, majoration comprise**, qu'elle ait été instaurée par accord de branche, d'entreprise ou par décision unilatérale.

L'Urssaf le confirme d'ailleurs dans une [actualité du 30 mars 2020](#) :

« *Ce régime social est également applicable au complément d'indemnité versé par l'employeur, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale.* »

ALLOCATION PERÇUE PAR L'EMPLOYEUR

Par principe, l'employeur perçoit une allocation d'activité partielle permettant ainsi de compenser le versement de l'indemnité au salarié.

Par exception, pour les salariés des entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat et les salariés des entreprises de la branche des IEG,

l'indemnité qui leur est versée est remboursée par les entreprises concernées dans les conditions définies par décret.

- DEMANDE

La demande de l'employeur sur <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/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.

/!\ En cas de difficulté pour s'inscrire (risque d'engorgement du site), envoyez un mail à votre Direccte pour faire votre demande.

Elle doit être **faite au plus tard un an** après l'expiration de la période couverte par l'autorisation administrative, en ligne *via* le portail internet dédié.

Dans le cadre du Covid-19, les heures chômées depuis le 1^{er} mars 2020 bénéficieront de l'application de ces nouvelles règles, et ce de manière rétroactive. De fait, les heures chômées depuis cette date bénéficieront des nouvelles règles d'indemnisation, même si la demande est postérieure.

- MONTANT

Pour compenser le versement des indemnités versées par l'employeur au salarié, une **allocation** correspondant à **70% de la rémunération horaire brute du salarié est versée à l'employeur, dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du Smic** :

- **Soit un plafond** de 4 849,17€ par mois ou 31,97€ bruts par heure. Ainsi, l'allocation sera plafonnée à 31,97€ par heure exceptionnellement pour les demandes du 1^{er} mars au 15 avril. Nous vous rappelons que précédemment, ce montant était plafonné à 7,74€ par heure.
- Ce taux horaire **ne pourra être inférieur à 8,03 euros, soit un plancher** de ce montant.

Pour les particuliers employeurs, l'indemnité d'activité partielle est remboursée intégralement pour le compte de l'Etat par les Urssaf. Un arrêté fixera les modalités de ce remboursement. **Une convention conclue entre l'Etat et l'Unédic détermine les modalités de financement de ces sommes.**

Afin de faciliter l'estimation du montant de l'allocation perçue par l'employeur et le montant de l'indemnité versée au salarié, le Ministère a mis à disposition un simulateur disponible [ici](#).

FOCUS : DIRIGEANT D'ENTREPRISE AVEC UN CONTRAT DE TRAVAIL

Ce dispositif est géré par l'**assurance chômage** et couvre les **salariés**. Néanmoins les **dirigeants d'entreprise** qui cumulent leur statut de dirigeant avec celui de salarié peuvent être affiliés au régime d'assurance chômage pour leur activité salariée, sous réserve des développements ci-dessous.

Le contrat de travail doit répondre aux trois exigences suivantes :

- Un lien de subordination entre le salarié et l'employeur ;

- La fourniture d'un travail effectif ;
- Le versement d'un salaire.

Plus les fonctions de salarié seront techniques et éloignées de ses fonctions de dirigeant, plus la preuve du lien de subordination sera facile à prouver en cas de contestation.

L'Unedic dans une **fiche pratique** mise à jour en février 2020 met à disposition un tableau récapitulatif sur le bénéfice de l'**assurance chômage des dirigeants** selon le type de société :

Un dirigeant éligible à l'assurance chômage serait par extension éligible au dispositif d'activité partielle.

AFFILIATION À L'ASSURANCE CHÔMAGE DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE

Société à responsabilité limitée (SARL)	
Associé Majoritaire Égalitaire Minoritaire	Affilié, s'il justifie d'un contrat de travail
Gérant ou collège de gérance Majoritaire Égalitaire (50% du capital)	Exclu
Gérant ou collège de gérance Minoritaire Non associé	Affilié, s'il cumule contrat de travail et mandat social

Société anonyme (SA) à directoire et conseil de surveillance	
Membre du conseil de surveillance Membre du directoire Président du directoire Directeur général Directeur général unique	Affilié, s'il cumule contrat de travail et mandat social
Société anonyme (SA) à conseil d'administration	
Administrateur Directeur général administrateur Président directeur général	Affilié s'il cumule avec son mandat social, un contrat de travail antérieur à sa nomination.
Directeur général non administrateur	Affilié, s'il cumule contrat de travail et mandat social
Société par actions simplifiée (SAS)	
Président Dirigeant désigné par les statuts	Affilié, s'il cumule contrat de travail et mandat social
Société en nom collectif (SNC)	
Associé Gérant associé	Exclu
Gérant non associé	Affilié, s'il cumule contrat de travail et mandat social
Sociétés coopératives ouvrières de production (SCOP) sous forme de SA ou SARL	
Associé	Affilié
Mandataire	Affilié : <ul style="list-style-type: none"> ○ si son mandat social est rémunéré, sauf pour les membres du conseil de surveillance ; ○ s'il cumule contrat de travail et mandat social, y compris pour les membres du conseil de surveillance.
Société en commandite simple ou par actions	
Associé commandité Gérant commandité Membre du conseil de surveillance	Exclu
Associé commanditaire	Affilié, s'il justifie d'un contrat de travail
Gérant non associé	Affilié, s'il cumule contrat de travail et mandat social
Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL)	
Associé unique Gérant associé unique	Exclu
Gérant non associé	Affilié, s'il cumule contrat de travail et mandat social

Pour toute demande d'assistance Activité partielle :

- contacter le n° Indigo :
 - 0820 722 111 (0,12 € / min) pour la métropole
 - 0821 401 400 (0,15 € / min) pour les DOM
- envoyer un courrier électronique au support technique : contact-ap@asp-public.fr