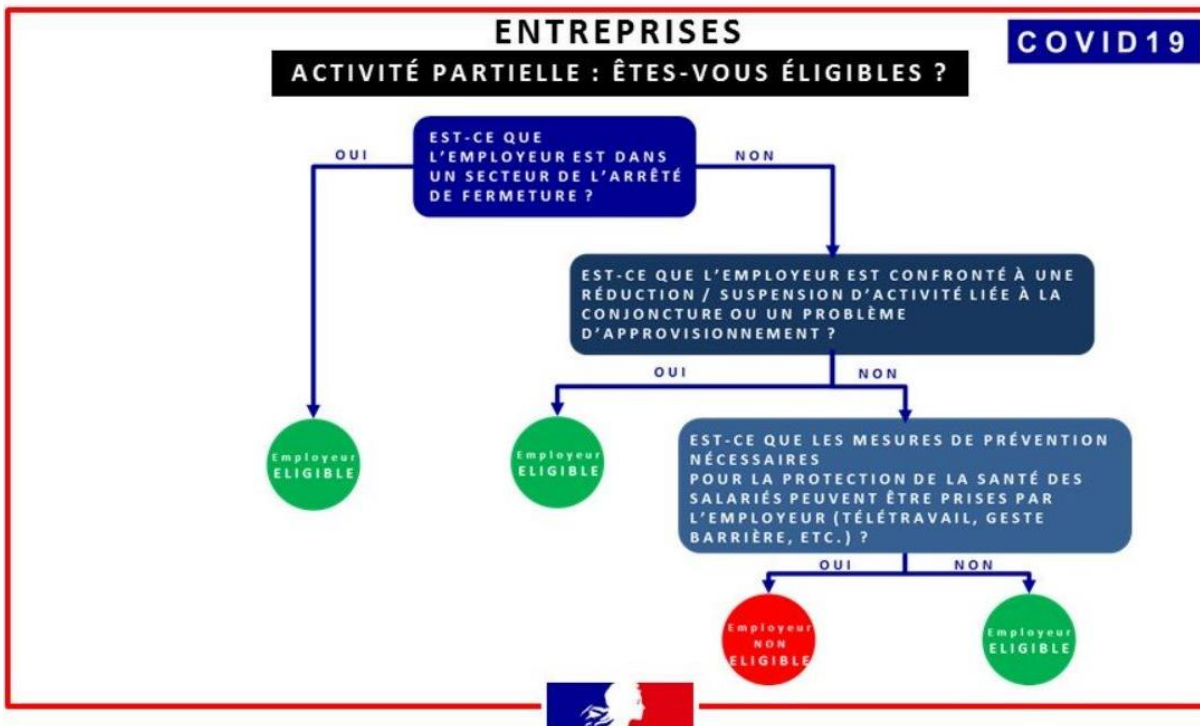


Les modalités de recours à l'activité partielle ont été assouplies pour tenir compte de l'urgence. Pour les entreprises devant réduire ou suspendre leur activité, une demande d'activité partielle peut être sollicitée auprès de la DIRECCTE afin de placer leurs salariés en chômage partiel.

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle est applicable pour les demandes d'indemnisation déposées **au titre des heures chômées depuis le 1er mars 2020**.

### Q. 1. Quelles sont les situations permettant la mise en œuvre de l'activité partielle ? Suis-je éligible à l'activité partielle ?



### Q. 2. Les salariés sont-ils remboursés à 100 % ?

NON, le décret ne modifie pas les règles actuelles sur ce point : l'employeur reste tenu d'indemniser ses salariés à hauteur d'au moins 70 % de la rémunération brut dans la limite du SMIC.

- Indemnité de 70 % de leur salaire brut par heure chômée : environ à 84 % du salaire net horaire.
- La rémunération ne peut pas être inférieure au SMIC.
- L'indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié lorsque des actions de formation sont mises en œuvre pendant les heures chômées.
- L'indemnité est versée par l'employeur à la date habituelle de versement du salaire.

Attention votre convention collective peut prévoir une indemnisation spécifique (exemple : métallurgie, SYNTEC, ...)

### Q. 3. Quel est le montant de l'allocation d'activité partielle ?

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal pour chaque salarié concerné à **70 % de la rémunération horaire brute** dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du SMIC. Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros.

#### Q. 4. Quelle est l'assiette de calcul de l'indemnité activité partielle ?

Identique aux règles de calcul de maintien de salaire de l'indemnité de congés payés. L'assiette de calcul comprend donc toutes les primes rémunérant le travail et les majorations pour heures supplémentaires.

Après avoir déterminé la rémunération annuelle brute totale perçue, celle-ci doit être ramenée à un montant horaire .

#### Q. 5. Quel est le régime social et fiscal de l'indemnité activité partielle versée au salarié ?

Elle est considérée comme un revenu de remplacement et donc :

- exonérée de cotisations salariales et patronales
- assujettie à la CSG CRDS au taux de 6,9 %, sauf pour les faibles revenus.

Cette contribution est calculée sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée.

- soumise à l'impôt sur le revenu

#### Q. 6. Quelle est l'incidence de l'activité partielle sur les congés payés ?

AUCUNE. La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

#### Q. 7. Quelle incidence de l'activité partielle sur les droits à retraite ?

AUCUNE, mais uniquement si les périodes d'activité partielle excèdent 60 heures dans l'année civile.

#### Q. 8. Les salariés au forfait jours et heures sont-ils concernés par l'activité partielle ?

OUI, en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas de fermeture totale de l'établissement.

#### Q. 9. Les CDD de mon entreprise sont-ils concernés ?

OUI, au même titre que les CDI et également les contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

#### Q. 10. Qu'en est-il de l'acquisition des RTT pendant la période d'activité partielle ?

La totalité des heures chômées ne génèrent pas d'acquisition de RTT.

#### Q. 11. Que se passe-t-il en cas de maladie pendant une période d'activité partielle ?

Si l'arrêt débute avant la mise en arrêt partiel

Coté sécurité sociale :

Le cumul des indemnités journalières et des indemnités d'activité partielle n'est pas possible pendant cette période.

Côté employeur :

En plus des IJSS, l'employeur doit maintenir le salaire mais dans la limite du montant de l'indemnité d'activité partielle que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'un arrêt de travail.

Si l'arrêt débute après la mise en arrêt partiel

Les principes dégagés dans la question précédente sont donc également applicables dans ce cas.

Exemple : Activité partielle du 12 au 20 mars. Salarié malade du 13 au 19 mars. La convention collective prévoit un maintien de salaire à 100%. Pendant sa période d'arrêt, le salarié perçoit les IJ de la sécurité sociale (et non l'allocation d'activité partielle). L'employeur doit éventuellement compléter son salaire si le montant des IJ ne lui permet d'attendre 100% de l'indemnisation qu'il aurait eue en situation d'activité partielle.

## Q. 12. Comment faire ma demande d'activité partielle ?

La démarche s'effectue en ligne à l'adresse suivante :

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

### MA PREMIÈRE CONNEXION

Pour accéder à vos services en ligne, vous devez d'abord créer un espace pour l'entreprise que vous représentez. Pour cela, munissez-vous au préalable de votre SIRET avant de commencer la procédure.

CRÉER MON ESPACE

Vous êtes **EXPERT-COMPTABLE** et vous représentez un établissement ?

CONTRAT DE PRESTATION

**Les services de l'État (Direccte) vous répondent sous 48 h.  
L'absence de réponse sous 48 h vaut décision d'accord.**

#### Le gouvernement envisage 3 hypothèses :

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

## Q. 13. Dans quel délai je peux faire la demande ?

Le Ministère du travail a décidé d'accorder un **délai de 30 jours** aux entreprises pour effectuer leur demande, avec effet rétroactif.

## Q. 14. Comment motiver sa demande d'autorisation préalable d'activité partielle ?

Pour éviter tout refus, quel que soit le motif du recours, il est important d'argumenter sa demande.

**Le Coronavirus n'est pas à lui seul un motif valable pour recourir à l'activité partielle.**

Il est impératif de préciser les raisons pour lesquelles vous ne pouvez garantir la sécurité de vos salariés dans le respect des mesures sanitaires et gestes barrières. Si le télétravail est possible dans l'entreprise, l'activation de l'activité partielle est impossible, sauf à justifier d'une baisse d'activité.

Voici quelques éléments d'argumentaires liés à la nature de votre activité et organisation de travail :

- Un process très manuel faiblement automatisé,
- Le principe même des groupes flexibles génère un rapport de proximité « rapproché »
- Le produit circule de poste en poste successivement et peut par nature être un véhicule du virus,
- La main joue un rôle majeur dans la conduite de la matière, il est impensable d'envisager le port de gants qui obérerait l'aspect tactile nécessaire à la qualité
- sur l'utilisation du gel hydro-alcoolique, les phénomènes de tâches potentielles sont trop risqués sur des matières onéreuses

## SPECIFICITES COVID- 19 :

### Quelques mesures exceptionnelles

- **30 jours pour déclarer l'activité partielle avec effet rétroactif :**  
Pour ne pas pénaliser les entreprises, vous disposez d'un délai de 30 jours pour déposer vos demandes avec effet rétroactif.

- **Sur la consultation du CSE :** la consultation du CSE peut intervenir après la demande d'autorisation préalable.

L'absence de PV lors de la demande n'est pas bloquante

- **Le délai d'instruction est réduit à 48 h**

- **Sur l'indemnisation employeur :**

L'allocation perçue par l'employeur couvre 70 % de la rémunération brute du salarié dans un plafond d'assiette de 4,5 SMIC, avec un minimum de 8,03 € par heure.

### Précisions des nouvelles règles applicables par le Gouvernement

Simulateur pour estimer le montant de l'indemnisation :  
<http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>

Assistance téléphonique de la Direccte : **0800 705 800**

Plus d'informations sur  
notre page dédiée à la  
gestion de la crise du  
Covid-19

**CORONAVIRUS**  
**COVID-19**

## Q. 15. L'activité partielle peut-elle ne s'appliquer qu'à un service de l'entreprise ?

OUI, il est possible de placer une partie des salariés en activité partielle. Le choix des salariés ne doit pas être discriminatoire.

### Attention aux salariés protégés !

Une mesure d'activité partielle **ne peut être imposée aux salariés protégés**, puisqu'en tant que salariés protégés, ils ne peuvent se voir imposés ni une modification de leur contrat de travail, *ni une modification de leurs conditions de travail*. Dès lors, il est nécessaire d'obtenir l'accord **écrit** du salarié protégé .

Compte tenu des circonstances actuelles, vous pouvez utiliser les services d'envoi en ligne de courrier  
<https://www.laposte.fr/lettre-recommandee-en-ligne>

**S'il accepte :** la suspension du contrat de travail du salarié protégé placé en activité partielle n'aura aucune incidence sur l'exercice du mandat du représentant du personnel.

**Et si le salarié protégé refuse ?** Vous pouvez engager une procédure de licenciement, mais puisqu'il s'agit d'un salarié protégé, il faudra **l'autorisation de l'inspection du travail**. A défaut de cette autorisation, le licenciement sera considéré comme irrégulier.

### CONTACT

Yann LE MITOUARD  
Responsable service juridique  
02 52 20 06 63  
[ylemitouard@medef44.fr](mailto:ylemitouard@medef44.fr)

Marion GERMAIN  
Juriste droit social  
[services@medef44.fr](mailto:services@medef44.fr)