
Recourir à l'activité partielle dans le cadre du coronavirus (Mise à jour du 1^{er} avril 2020)

Dans le cadre de l'épidémie de coronavirus qui sévit actuellement, de très nombreuses entreprises se voient contraintes de recourir au dispositif de l'activité partielle (communément appelé chômage partiel).

Compte tenu du caractère exceptionnel de la situation, le Gouvernement a pris de nombreuses mesures qui ont permis d'améliorer le dispositif existant.

Pour rappel, l'activité partielle permet de réduire ou suspendre temporairement l'activité des salariés dans certaines circonstances.

Vous trouverez ci-dessous un point complet, à date, sur les modalités de l'activité partielle.

I. Les motifs de recours à l'activité partielle

A. Les entreprises concernées

Toutes les entreprises, quels que soient leur effectif et leur secteur d'activité, peuvent en principe recourir au dispositif légal d'activité partielle ouvrant droit à l'allocation spécifique.

B. Les cas de placement en activité partielle

Les salariés sont placés en position d'activité partielle s'ils subissent une perte de rémunération imputable :

- soit à la **fermeture temporaire de leur établissement ou d'une partie de l'établissement** ;
- soit à la **réduction de l'horaire habituel de travail** pratiqué dans l'établissement, ou une partie de l'établissement, en deçà de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée stipulée au contrat de travail.

L'activité partielle doit donc être :

- **temporaire** : la réduction d'horaire ou la suspension d'activité doit avoir une durée limitée, et être exceptionnelle ;
- **collective** : elle vise un groupe de salariés identifiés, d'un établissement ou d'une partie d'un établissement (*voir II. ci-après pour plus de précisions*).

C. Les motifs de recours

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

- 1- conjoncture économique ;
- 2- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- 3- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- 4- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;

5- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

L'épidémie du covid-19 entre dans le champ des circonstances à caractère exceptionnel. Toutefois, celles-ci **doivent être justifiées avec précision**, par l'un ou plusieurs des motifs ci-dessous reproduits à titre d'exemple :

Exemples de situation pouvant justifier le recours à l'activité partielle	
Exemple	Commentaires
Fermeture administrative d'un établissement	L'établissement est visé dans le champ de l'arrêté du 14 mars 2020, complété par les arrêtés des 15, 16, 17 et 19 mars 2020. Il en est ainsi notamment des magasins de vente et centres commerciaux « non indispensables à la vie du pays ».
Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative	
Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise	Si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle.
Interruption temporaire des activités non essentielles	Si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle.
Suspension des transports en commun par décision administrative	Tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l'absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle.
Baisse d'activité liée à l'épidémie	La baisse d'activité doit être démontrée, chiffres à l'appui, par : <ul style="list-style-type: none">- l'annulation ou la réduction significative des commandes,- les difficultés d'approvisionnement,- la diminution ou la disparition des stocks de matières premières, indispensables au traitement des commandes,

Source : « Questions/réponses pour les entreprises et les salariés »

Par prudence, il faut **conserver toutes les preuves justifiant le chômage partiel** (mails, messages, courriers etc.).

L'entreprise devra veiller **à argumenter et à motiver sa demande, chiffres à l'appui**, sur l'incidence économique du Covid 19 pour son entreprise et par rapport aux motifs susvisés. En d'autres termes, fermer l'entreprise de manière volontaire et uniquement en respect des préconisations gouvernementales de confinement ne suffit pas pour bénéficier du dispositif d'activité partielle.

L'administration a publié, le 24 mars 2020, l'arborescence de décisions sur les choix à opérer par les Direccte pour les autorisations au titre 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>

Au regard de cette arborescence, il apparaît que le cas de recours à l'activité partielle au titre des conséquences du Covid-19 relève, en application de l'article R. 5122-1 du Code du travail, du cas

fixé au 5 ° de l'article précité, soit « *Toute autre circonstance de caractère exceptionnel* ». A partir de ce motif, l'administration applique l'arborescence de décision à trois niveaux.

II. Les salariés concernés

A. L'éligibilité des salariés en fonction des différents types de contrats de travail

L'activité partielle concerne les **salariés dont la durée du travail est réduite** :

- en **deçà de la durée légale de travail** pour les salariés à temps plein ;
- ou si elle est inférieure, en **deçà de la durée conventionnelle ou celle stipulée au contrat de travail**, pour les salariés à temps partiel.

Tous les salariés concernés par les conditions précitées ont en principe vocation à bénéficier du dispositif **quelles que soient leur ancienneté, la nature de leur contrat et leur durée de travail**.

De même, les apprentis et salariés en contrat de professionnalisation bénéficient de l'indemnisation du chômage partiel.

Pour les demandes d'indemnisation adressées à l'agence de service des paiements (ASP) à compter du 26 mars 2020 et ce avec effet rétroactif au titre du placement en activité partielle à compter du 1^{er} mars 2020, les salariés rémunérés selon un forfait annuel en heures ou en jours, sont éligibles au dispositif, qu'il s'agisse d'une réduction d'horaire ou d'une fermeture temporaire.

Selon la documentation technique du ministère, le bénéfice 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.

À titre exceptionnel, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, les VRP exclusifs, non soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail, pourront bénéficier du dispositif.

Les modalités de calcul de leur indemnité et de l'allocation d'activité partielle seront déterminées par décret à paraître.

Source : Article 8 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020

En revanche sont exclus :

- les salariés possédant un contrat de travail de droit français travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers ;
- les mandataires sociaux ne disposant pas d'un contrat de travail et n'exerçant pas une activité salariée.

A noter que pour les VRP multiscartes, des précisions sont attendues à ce jour.

B. La problématique de l'identification des salariés concernés

Le dispositif d'activité partielle peut ne concerner qu'une partie de l'établissement, une unité de production, un service, un atelier ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Par ailleurs, 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, etc.

Une pratique a pu être observée et consiste à mettre en place un service continu ne concernant que certains salariés jugés nécessaires à la poursuite des activités du service concerné. Cette pratique, si elle devait être mise en place, requiert d'une part une concertation préalable avec les représentants du personnel et d'autre part l'utilisation de critères objectifs pour déterminer les salariés affectés au service minimum. Ceux-ci doivent ainsi être déterminés **en fonction de compétences objectives requises ou de tout autre critère objectif** (diplôme, ancienneté, expérience, etc.).

Toutefois, l'employeur n'est pas autorisé à mettre en activité partielle un seul salarié, pas plus qu'une partie seulement du personnel initialement visé dans l'autorisation de mise en activité partielle (l'entreprise ne peut d'autorité modifier le nombre de salariés concernés ; une nouvelle demande d'autorisation doit dans ce cas être formulée).

L'entreprise devra donc mentionner dans sa demande d'autorisation préalable d'activité partielle le nombre de salariés concernés par la mesure et le nombre d'heures chômées prévisible pour la période d'activité partielle, ce qui suppose donc d'avoir une visibilité, au jour de la demande, sur l'échelonnement de l'arrêt de l'activité.

ATTENTION : l'identification des salariés concernés **ne doit pas avoir pour effet de créer une inégalité de traitement entre salariés** (visés ou non) **ou reposer sur des critères discriminatoires** (par exemple en tenant de la situation de famille ou encore de l'éloignement géographique). Il convient donc soit de délimiter les services au regard des besoins de réduction partielle d'activité (pour que l'ensemble des salariés de ce service soient concernés. Par exemple, en distinguant au sein d'un service selon la typologie de clients servis), soit de procéder par roulement, soit de définir un service continu, à chaque fois en s'appuyant sur **des critères objectifs**.

III. Les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle

Précisons tout d'abord que :

- le recours à l'activité partielle peut en principe être discontinu. Une entreprise peut faire une demande pour une durée maximale de douze mois (en pratique, une durée de trois mois nous semble plus raisonnable au regard des effets prévisibles de l'épidémie sur l'activité de l'entreprise) et recourir à ses salariés ponctuellement pour effectuer des travaux urgents, de manière normale, sans que cela remette en cause l'autorisation de chômage partiel. Il est toutefois recommandé de préciser ce point dans la demande d'autorisation ;
- si l'activité d'une entreprise redémarre plus tôt que prévu, avant la fin de la période demandée, l'entreprise n'est pas obligée d'attendre la fin de cette période pour refaire travailler normalement ses salariés. Il suffit dans ce cas d'informer la DIRECCTE ;
- une entreprise peut avoir des salariés en chômage partiel et d'autres en télétravail pendant la même période, à condition de réserver le chômage partiel aux personnes pour lesquelles le télétravail est absolument incompatible avec leur emploi. Si un salarié occupe un poste pouvant être effectué en télétravail (fonctions support par exemple) mais que l'activité de l'entreprise est trop faible pour pouvoir l'occuper, même en télétravail, ce salarié peut être placé sous le régime de l'activité partielle (cf FAQ Covid-19).
- s'agissant de l'articulation entre mesure de chômage partiel et arrêt de travail pour garde d'enfant confinés chez eux, **il s'agit, sous réserve de précisions ultérieures, de respecter le principe selon lequel la première cause de suspension du contrat de travail prime ;**
- Il est fortement recommandé aux entreprises de faire solder leurs congés payés à leurs salariés avant de recourir à l'activité partielle. Les salariés peuvent notamment être invités à solder leurs jours de congés payés avant le 31 mai 2020. En outre, la loi d'urgence pour faire face au coronavirus prévoit :

- **de permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par les dispositions du livre Ier de la troisième partie du code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise ;**
- **de permettre à tout employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définis au livre Ier de la troisième partie du code du travail, par les conventions et accords collectifs ».**

L'ordonnance du 25 mars 2020 précise les conditions et limites dans lesquelles un accord d'entreprise ou de branche autorisera l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés, ainsi que les modalités permettant à l'employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, les jours de repos prévus par les conventions de forfait et les jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié :

- S'agissant des congés payés : par dérogation aux obligations légales et/ou conventionnelles, un accord collectif d'entreprise ou de branche pourra autoriser l'employeur à imposer la prise de congés payés ou de modifier les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de 6 jours ouvrables et sous réserve d'un délai de prévenance d'au moins un jour franc. L'employeur pourra dans ce cadre imposer le fractionnement des congés payés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et suspendre temporairement le droit à un congé simultané des conjoints/PACS dans une même entreprise. La période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.
- S'agissant des JRTT et jours de repos affectés sur le CET : par dérogation aux obligations légales et/ou conventionnelles, l'employeur pourra unilatéralement imposer ou modifier, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un jour franc, les JRTT (issus d'un accord de réduction du temps de travail ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail), les jours de repos au titre d'un forfait en jours ainsi que les jours de repos affectés sur le CET. Le nombre des jours pouvant être imposés ou modifiés ne pourra dépasser 10 jours. La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

A. Consultation du CSE

Jusqu'à présent, l'employeur devait, dans les entreprises de plus de 50 salariés, consulter le CSE préalablement au dépôt de la demande d'activité partielle.

Pour les demandes d'indemnisation adressées à l'agence de service des paiements (ASP) à compter du 26 mars 2020 le terme « préalable » concernant l'avis du CSE est supprimé. L'entreprise peut donc, à défaut de consultation préalable du CSE, préciser dans la demande la date prévue de consultation du CSE, l'entreprise disposant d'un délai de deux mois pour régulariser la consultation.

Elle doit en revanche consulter le CSE quel que soit son effectif et il est conseillé de procéder à la consultation préalablement à la demande.

B. Envoi d'une demande d'activité partielle à la Direccte

L'employeur doit déposer une demande d'autorisation de recourir à l'activité partielle via le site Internet suivant : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

En vous connectant, il vous sera demandé de créer un compte. Puis vous pourrez déposer votre demande.

La demande d'autorisation contient les éléments suivants :

- les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- la période prévisible de sous-activité ;
- le nombre de salariés concernés.

Plus particulièrement, vous serez invité à fournir les précisions suivantes :

- Dans la case « motifs et mesures » il faut cocher le motif « autres circonstances exceptionnelles », et mentionner en circonstances « épidémie Covid-19 » en spécifiant les raisons ayant conduit à l'arrêt temporaire de l'activité et en précisant l'ampleur des difficultés au moment de la demande et l'impact sur l'emploi (arrêt complet pour l'ensemble du personnel, pour une partie des activités, etc.). Nous vous recommandons de reprendre l'ensemble des motifs détaillés et visés au paragraphe I.C. ci-dessus.
- Il faut également décrire la sous-activité : « suspension d'activité » si les salariés ne travaillent plus (soit 151,67h chômées par mois), ou « réduction d'activité » s'ils peuvent travailler en partie sur la période considérée.
- Il faut indiquer le nombre d'heures de chômage, qui doit être calculé au plus juste selon la situation et sur la base équivalent temps plein.

ATTENTION : comme mentionné plus haut, la motivation de la demande doit indiquer précisément les effets de l'épidémie de Covid19 sur l'activité de l'entreprise. La seule mention de l'épidémie de coronavirus sur la demande ne suffit pas pour obtenir une autorisation d'activité partielle. Il est impératif que l'employeur justifie de sa baisse d'activité, éléments concrets chiffrés à l'appui, sinon la demande pourrait être refusée.

Si plusieurs établissements sont concernés, il faut établir une demande par établissement.

C. Date de la demande

En principe, la démarche doit être effectuée préalablement à la mise effective en chômage partiel.

Par dérogation, pour les demandes d'indemnisation adressées à l'agence de service des paiements (ASP) à compter du 26 mars 2020, en raison d'une circonstance exceptionnelle, l'employeur dispose d'un délai de trente jours, à compter du placement des salariés en activité partielle, pour effectuer sa demande, celle-ci pouvant avoir un effet rétroactif au 1^{er} mars 2020.

D. Durée de la demande et délai de réponse de la Direccte

En cas de demande d'activité partielle en présence de « toute autre circonstance de caractère exceptionnel » (crise sanitaire actuelle), le délai d'acceptation de l'administration est désormais **de deux jours (au lieu de quinze jours), pour les demandes d'indemnisation adressées à l'agence de service des paiements (ASP) à compter du 26 mars 2020.**

La durée maximale de l'autorisation d'activité partielle susceptible d'être accordée passe **de six à douze mois, pour les demandes d'indemnisation adressées à l'agence de service des paiements (ASP) à compter du 26 mars 2020.**

Cette autorisation peut être renouvelée dans les conditions fixées ci-dessous : 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 demande d'autorisation, l'employeur doit prendre des engagements supplémentaires, qui peuvent notamment porter sur :

- le maintien dans l'emploi des salariés ;
- 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.

Ces engagements sont notifiés dans la décision d'autorisation.

IV. L'indemnisation des salariés en activité partielle

A. Allocation versée aux salariés

L'employeur verse aux salariés une indemnité correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, calculée selon la règle du maintien de salaire, 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.

Concrètement, il faut prendre en compte le salaire brut précédant immédiatement le mois de mise en activité partielle, en incluant notamment les commissions, les primes d'ancienneté, les avantages en nature (véhicules de fonction) dont le salarié est privé pendant ses congés, les primes pour objectifs liés à des résultats personnels. *Pour un focus sur la rémunération variable, voir le paragraphe D. ci-dessous.*

D'après nos informations, sous réserve de précisions ultérieures à venir, si la demande de chômage partiel couvre une période allant de mars à juin 2020, l'allocation d'activité partielle versée en mars devrait donc être calculée sur la base du salaire de référence de février 2020. L'allocation versée en avril 2020 devrait également être calculée sur la base du salaire de février 2020, et non sur celui de mars 2020.

Les salariés en formation ne bénéficieront pas de l'indemnité horaire majorée portée à 100% de la rémunération nette antérieure, pour les formations ayant donné lieu à un accord de l'employeur postérieurement au 28 mars 2020.

NB : dans le cas d'une fermeture temporaire de tout ou partie de l'entreprise, il convient de multiplier le taux horaire calculé par le nombre d'heures effectué normalement en une journée par le salarié (soit 7h).

Sauf exceptions (intérimaires, apprentis et salariés en contrats de professionnalisation), les salariés à temps partiel bénéficient du mécanisme de rémunération mensuelle minimale (RMM).

Par ailleurs, pour les salariés à temps plein, la somme versée au titre du temps de travail effectif et de l'indemnité horaire versée au titre de l'activité partielle doit être au moins égale au Smic net. A défaut, un complément doit être versé par l'employeur pour atteindre ce Smic net.

NB : L'article D. 5122-13 du code du travail prévoit que le taux horaire **ne peut être inférieur à 8,03 euros.**

B. Modalités de calcul de l'allocation

1) Salariés en forfaits annuels en heures ou en jours

Si la durée du travail d'un salarié est fixée par convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, c'est la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement ou aux jours de réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement. En pratique, l'administration considère que chaque journée perdue vaut 7 h et chaque demi-journée 3 h 30 minutes.

Pour un salarié dont l'établissement ferme deux journées par semaine pendant 4 semaines ($2 \times 4 = 8$ journées complètes), sont indemnisables au titre de l'activité partielle : $8 \text{ j} \times 7 \text{ h} = 56$ heures.

Si l'établissement avait fermé 2,5 journées, le nombre d'heures à indemniser aurait été de : $(2 \text{ j} \times 7 \text{ h}) + 3 \text{ h } 30 \text{ min} = 17 \text{ h } 30 \text{ min}$.

2) Organisation de type « modulation » ou « cycle »

Selon l'administration, dans un mode d'aménagement du temps de travail du type « modulation », seules sont indemnisables les heures perdues en dessous de la durée légale du travail (35 h hebdomadaires) ou, lorsqu'elle est inférieure, en dessous de la durée collective du travail ou de la durée contractuelle sur la période considérée.

➤ **En cas de paiement mensuel :**

Exemple : Un salarié en modulation est soumis à une durée collective de travail hebdomadaire de 33 h en période basse et de 42 h en période haute. Durant deux semaines (l'une en période basse et l'autre en période haute), il ne travaille que 20 h. Le nombre d'heures à indemniser est de :

• Formule 1 : calcul du nombre d'heures indemnisables à la semaine :

-semaine en période basse : $33 \text{ h} - 20 \text{ h} = 13 \text{ h}$;

-semaine en période haute : $35 \text{ h} - 20 \text{ h} = 15 \text{ h}$.

Au total, 28 h sont indemnisables au titre de l'activité partielle. Les 7 h perdues en période haute entre 35 h et 42 h ne sont pas indemnisables. Elles ne sont pas non plus rémunérées.

• Formule 2 : calcul du nombre d'heures indemnisables sur la base de la moyenne hebdomadaire :

La moyenne hebdomadaire correspond à $(33 + 42) / 2 = 37,5 \text{ h}$. L'employeur indemniserà dans la limite de 35 h hebdomadaires pour les deux semaines :

-semaine en période basse : $35 \text{ h} - 20 \text{ h} = 15 \text{ h}$;

-semaine en période haute : $35 \text{ h} - 20 \text{ h} = 15 \text{ h}$.

Au total, 30 h sont indemnisables au titre de l'activité partielle.

➤ **En cas de paiement annuel :**

Il convient de faire la différence entre la durée de travail prévue au cours des périodes d'autorisation sur l'année pour le salarié (dans la limite de 1 600 h) et la durée chômée (dans la limite de 1 000 h par salarié) pour calculer le nombre d'heures à indemniser.

La durée maximale de travail annuel prise en compte pour ce calcul sera de 1 600 h. Les heures chômées prises en compte sont celles réalisées dans les périodes autorisées et pour le nombre d'heures maximum autorisées.

NB : selon le ministère du travail, les dispositions du document technique de la DGEFP d'août 2013 demeurent applicables, à l'exception notamment de la fiche 5 relative aux développements ci-dessus. Ces derniers pourraient donc être revus prochainement.

C. Cas des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires, dites structurelles, réalisées par les entreprises demeurées à 39 heures hebdomadaires, ne sont pas indemnisées au titre de l'activité partielle.

S'agissant de l'obligation de l'employeur de maintenir le versement de la rémunération pour les heures structurelles effectuées entre 35 et 39 heures, des arrêts de la Cour de cassation précisent

que le chômage partiel suspend le contrat de travail ainsi que l'obligation de verser le salaire convenu. Par conséquent, les heures supplémentaires accomplies habituellement du fait d'un horaire collectif supérieur à 35 heures ne doivent pas être payées, « sauf à ce que l'employeur se soit expressément engagé, par un accord collectif par exemple, à maintenir la rémunération en cas d'activité partielle » (Cass. soc., 30 sept. 1992, n° 88-44.720 ; Cass. soc., 2 févr. 1999, n° 96-42.831)

D. Rémunération variable et primes

L'indemnité versée au titre de l'activité partielle correspond à 70 % de la rémunération brute servant d'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés.

Le principe, repris par la circulaire du 12 juillet 2013, est ainsi que la rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé payé si le salarié avait continué à travailler.

Source : circulaire DGEFP n°2013-12 du 12 juillet 2013

Les primes ou commissions entrant dans la base de calcul de l'indemnité de congés payés doivent donc être prises en compte pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle.

Plusieurs méthodes peuvent être utilisées pour la prise en compte des commissions :

- maintenir les commissions du mois précédent ;
- opérer une moyenne des commissions des 12 mois précédents ou toute autre période pertinente ;
- retenir 1/10e des commissions perçues sur la période de référence.

A ce jour, aucune position tranchée de l'administration ne nous a été communiquée, et il n'existe pas, à notre connaissance de jurisprudence sur ce point, la première formule apparaissant toutefois la plus conforme aux textes.

E. Versement des allocations de chômage partiel

L'employeur verse les indemnités aux salariés concernés aux dates normales de paye.

D'après le décret du 25 mars 2020, le bulletin de paie devra faire « mention du nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle, des taux appliqués et des sommes versées au salarié au titre de la période considérée ».

Pendant une période de douze mois après l'entrée en vigueur du décret, soit jusqu'au 26 mars 2021, les employeurs pourront se contenter de remettre un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée.

Il faut bien préciser les termes « Activité partielle » sur ces documents.

F. Régime social et fiscal des allocations de chômage partiel

Les indemnités versées aux salariés sont imposables mais ne constituent pas un salaire. Elles sont exonérées de cotisations sociales.

Pendant la durée d'application de l'Ordonnance, l'indemnité légale d'activité partielle (correspondant à 70 % de la rémunération brute) et l'indemnité complémentaire d'activité partielle versée en application d'un accord de branche, d'entreprise ou d'une décision unilatérale de l'employeur sont, à

titre temporaire, soumises exclusivement à la CSG au taux de 6,20 % et la CRDS au taux de 0,50 %, après abattement pour frais professionnels de 1,75 %. En revanche, elles ne sont pas soumises aux cotisations de sécurité sociale et à toutes les charges sociales ayant la même assiette que l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

V. Le remboursement de l'employeur

A. Modalités du remboursement

Lorsque la décision d'autorisation d'activité partielle est parvenue à l'employeur, il peut adresser à l'agence de service des paiements (ASP) une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle. Cette demande, à effectuer sous forme dématérialisée, sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>, doit comporter :

- les noms et prénoms des salariés concernés;
- le numéro de sécurité sociale des salariés;
- la forme d'aménagement du temps de travail à laquelle ils sont soumis ;
- le nombre d'heures prévu au contrat;
- le nombre d'heures travaillées;
- le nombre d'heures chômées pour chacune des périodes.

L'entreprise pourrait être amenée à fournir par voie dématérialisée les bulletins de paie des salariés faisant clairement apparaître le nombre d'heures non travaillées.

B. Montant du remboursement mensuel

Pour les demandes d'indemnisation adressées à l'ASP à compter du 26 mars 2020, l'allocation versée par l'employeur est prise en charge à 100%, pour les rémunérations n'excédant pas 4,5 Smic.

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est égal à 70 % de la rémunération horaire brute du salarié concerné limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Le plafond est donc fixé à 3,15 SMIC horaire, soit 31,98 € (70 % de 4,5 SMIC horaire soit 45,68 €). Ainsi, en 2020, pour un salarié travaillant à temps complet, le montant de l'allocation est plafonné à 4 849,27 € par mois (70% de 6 927,53 €).

Ce taux horaire ne peut être en tout état de cause inférieur à **8,03 euros**.

Ce minimum n'est pas applicable aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (article D. 5122-13 du code du travail).

Exemple en présence d'une rémunération inférieure au plafond

Le taux horaire du salarié sur la base duquel doit être calculée l'indemnité horaire d'activité partielle est de 16,48 €.

Calcul de l'indemnité horaire brute d'activité partielle $16,48 \times 70 \% = 11,54 \text{ €}$

Le salarié aura droit à une indemnité horaire brute d'activité partielle égale à 11,54 € par heure chômée.

Calcul de l'allocation d'activité partielle

La rémunération du salarié est de 16,48 €, soit un montant inférieur à 4,5 SMIC horaire (45,68 €).

L'allocation sera donc calculée sur la base de la rémunération du salarié : $16,48 \times 70\% = 11,54 \text{ €}$

Reste à charge

L'indemnité horaire brute d'activité partielle étant égale à l'allocation d'activité partielle, il n'y aura aucun reste à charge pour l'employeur.

Exemple en présence d'une rémunération supérieure au plafond

Le taux horaire du salarié sur la base duquel doit être calculée l'indemnité horaire d'activité partielle est de 52,75 €.

Calcul de l'indemnité horaire brute d'activité partielle $52,75 \times 70 \% = 36,93 \text{ €}$

Le salarié aura droit à une indemnité horaire brute d'activité partielle égale à 36,93 € par heure chômée.

Calcul de l'allocation d'activité partielle

La rémunération du salarié est de 52,75 €, soit un montant supérieur à 4,5 SMIC horaire (45,68 €). L'allocation sera donc calculée sur la base du plafond de 4,5 SMIC : $45,68 \times 70\% = 31,98 \text{ €}$

Reste à charge

L'indemnité horaire brute d'activité partielle étant supérieure à l'allocation d'activité partielle, il y aura un reste à charge pour l'employeur.

Ce reste à charge sera de $36,93 - 31,98 = 4,95 \text{ €}$

VI. Les incidences de l'activité partielle sur la relation de travail

A. Absence de modification du contrat

La mise en activité partielle d'un salarié pour une période où il est indemnisé ne constitue pas une modification du contrat de travail, y compris pour les salariés protégés dès lors que l'activité partielle affecte l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel ils sont rattachés (article 6 de l'ordonnance du 27 mars 2020). A défaut, leur accord nous semble requis, s'agissant d'une modification de leurs conditions de travail à laquelle ils doivent préalablement consentir.

B. Conséquences sur les éléments liés au contrat

Les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour :

- le calcul des droits à congés payés ;
- le calcul de la répartition de la participation et de l'intéressement, lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié, ou lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire.