

# Activité partielle (chômage partiel)

FAQ CSOEC - Mise à jour : 20 Mars 2020 - 14h

Date	Questions	Réponses
<b>Cas de recours</b>		
20/03/20	Dans quels cas peut-on recourir à l'activité partielle (chômage partiel) ?	<p>Le recours à l'activité partielle a pour objectif premier d'éviter le licenciement pour motif économique. Il permet de faire face à une conjoncture économique particulière, à des difficultés d'approvisionnement en matière premières ou en énergie, à un sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel, etc. (article R. 5122-1 du Code du travail).</p> <p>Question 28 du document du ministère du travail : <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries">https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries</a></p>
19/03/20	Une entreprise dont l'activité n'est pas visée par les fermetures imposées peut-elle recourir à l'activité partielle ?	<p><b>Le principe reste la continuité de l'activité dans le respect des consignes sanitaires.</b> Voir conditions posées dans FAQ ci-dessus pour la mise en activité partielle.</p> <p>Nous pensons que si des salariés ne peuvent pas travailler (même en télétravail) parce qu'ils doivent garder leurs enfants, il faut les mettre en arrêt maladie pour garde d'enfant (voir FAQ dans onglet indemnisation maladie).</p>
20/03/20	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 (avec autorisation de déplacement et justificatif de l'employeur : voir FAQ Conditions de travail.</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> <p>Si la situation entraîne des difficultés économiques telles que des licenciements économiques devront être envisagés, on sollicite l'activité partielle.</p>
19/03/20	Une entreprise dont l'activité est visée par les fermetures imposées peut-elle recourir à l'activité partielle ?	<p><b>OUI</b> pour les entreprises qui sont fermées et qui ne peuvent pas poursuivre leur activité.</p>
19/03/20	Les salariés sont inquiets car les mesures barrières sont difficilement applicables (pénurie de gel hydroalcoolique), et préfèrent ne pas travailler ni se déplacer. Ce motif sera-t-il suffisant pour permettre l'application de l'activité partielle ?	<p>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. A défaut, la Direccte pourrait refuser l'indemnisation au titre de l'activité partielle.</p>

FAQ CSOEC - Mise à jour : 20 Mars 2020 - 14h

Date	Questions	Réponses
19/03/20	Les commerces alimentaires (boulangerie,...) qui décident de fermer afin de protéger la santé de leurs salariés sont elles éligibles à l'activité partielle ?	Le dispositif d'activité partielle est réservé exclusivement aux baisses d'activité. Une fermeture pour protéger la santé des salariés n'est pas visée le principe est le maintien de l'activité économique sous respect des mesures sanitaires données par le ministère <a href="https://www.interieur.gouv.fr/">https://www.interieur.gouv.fr/</a>
20/03/20	Tous les salariés ouvrent-ils droit à l'activité partielle ?	Tous les salariés de l'entreprise sont concernés par l'activité partielle. Toutefois, en l'état actuel des textes, les salariés en forfait annuel en heures ou en jours ne peuvent en bénéficier qu'en cas de fermeture de l'entreprise ou de l'établissement. Il est envisagé de supprimer cette exclusion (décret à paraître).
15/03/20	Un mandataire social est-il éligible à l'activité partielle (chômage partiel) ?	Actuellement, seuls les salariés avec un contrat de travail peuvent en bénéficier. Le CSOEC a demandé au ministère, dans le cadre du projet de loi Coronavirus, d'étendre l'activité partielle aux mandataires sociaux sans contrat de travail.
16/03/20	Un travailleur indépendant est-il éligible à l'activité partielle ?	Actuellement, seuls les salariés avec contrat de travail en bénéficient. Le projet de loi Coronavirus prévoit d'étendre le dispositif aux indépendants. A suivre...
20/03/20	Un salarié en forfait annuel en heures ou en jours est-il éligible à l'activité partielle ?	En l'état actuel des textes, les salariés en forfait annuel en heures ou en jours ne peuvent en bénéficier qu'en cas de fermeture de l'entreprise ou de l'établissement (et non en cas de réduction d'activité). Selon l'administration en 2013, les salariés rémunérés selon un forfait annuel en jours ou en heures ou un régime assimilé sont éligibles à l'activité partielle dès la 1ère demie journée d'inactivité totale de leur établissement, de leur service, de leur équipe projet ou de leur unité de production (circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013). Il est à noter également <b>qu'il est envisagé de supprimer cette exclusion relative aux forfaits en jours (décret à paraître).</b>
19/03/20	Un employé de maison et/ ou un assistant maternel est-il éligible à l'activité partielle ?	Actuellement non, mais la Direction de la sécurité sociale a informé le CSOEC que c'était à l'étude. <b>Pour les employés de maison CESU , il faudrait maintenir 80% du salaire et au moins 8,04 € net par heure. L'Etat procédera ensuite au remboursement. Dès réception des modalités pratiques, nous vous informerons (voir les actus).</b>
16/03/20	Les alternants (apprentis...) bénéficient-ils de l'activité partielle (chômage partiel) ?	Oui, comme tous les salariés. Mais les organismes de formation et les CFA ne pourront donc pas avoir accès à l'activité partielle au titre de cette activité de formation en alternance. <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-coronavirus-apprentissage-15032020.pdf">https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-coronavirus-apprentissage-15032020.pdf</a>
17/03/20	Les salariés intérimaires peuvent-ils être placés en activité partielle ?	Aujourd'hui seuls les salariés intérimaires en contrat de mission interrompus en raison de la mise en activité partielle des salariés du client, peuvent aussi être placés en activité partielle. Des assouplissements ont été demandés.

**FAQ CSOEC - Mise à jour : 20 Mars 2020 - 14h**

Date	Questions	Réponses
20/03/20	Un salarié en CDD ou un salarié à temps partiel est-il éligible à l'activité partielle ?	Oui. L'activité partielle concerne les salariés dont la durée du travail est réduite en deçà de la durée légale de travail (ou durée contractuelle pour les temps partiels). Tous les salariés (intermittents, intérimaires) ont donc vocation à bénéficier de l'aide à l'activité partielle quelles que soient leur ancienneté, la nature de leur contrat (CDI, CDD) et leur durée de travail (temps plein ou temps partiel).
20/03/20	Un intermittent du spectacle est-il éligible à l'activité partielle ?	Oui. Par ailleurs, les ministères du travail et de la culture ont annoncé, le 19/3, que la période de confinement liée au coronavirus ne sera pas prise en compte dans le calcul des droits pour les intermittents du spectacle. Pour rappel, les droits des intermittents sont calculés sur 12 mois et pour obtenir leur régime d'allocations chômage en France, ils doivent travailler 507 heures en un an. Or, l'annulation de spectacles et concerts jusqu'au moins à la fin du mois d'avril, vont les pénaliser fortement. Les ministères ont "décidé de neutraliser la période démarrant le 15 mars et s'achevant à la fin du confinement de la population française". Cette mesure s'applique "pour le calcul de la période de référence ouvrant droit à assurance chômage et à droits sociaux ». Elle s'appliquera également pour «le calcul et versement des indemnités au titre de l'assurance chômage pour les intermittents" et "autres salariés (contrats courts...) du secteur culturel, afin que les personnes arrivant en fin de droit pendant cette phase de l'épidémie puissent continuer à être indemnisées".
18/03/20	L'employeur peut-il recourir simultanément à l'activité partielle, le télétravail, et en même temps avoir des salariés en arrêt maladie ?	OUI. Mais il faut veiller à l'articulation de ces différents dispositifs. Le télétravail s'il est possible est à privilégier. Si l'entreprise a une baisse d'activité, elle peut faire une demande d'activité partielle, pour une fermeture de l'entreprise ou d'un service, ou une réduction d'horaire. Donc cela a un caractère collectif; toutefois, le code du travail indique qu'en cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement (C. trav., art. L. 5122-1). Si des salariés sont en arrêt maladie, ils ne sont pas dans le dispositif d'activité partielle.
19/03/20	Un stagiaire rémunéré peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	NON. Seuls les salariés titulaires d'un contrat de travail sont éligibles à l'activité partielle. Les stagiaires en sont donc exclus.
<b>PROCEDURE DE DEMANDE DE L'ACTIVITE PARTIELLE / PROCEDURE DECLARATIVE</b>		
16/03/20	Comment faire la demande d'activité partielle (chômage partiel) ?	La demande est réalisée en ligne via le portail dédié :
		<a href="https://activitepartielle.emploi.gouv.fr">https://activitepartielle.emploi.gouv.fr</a> Un délai de 30 jours est fixé pour pouvoir faire la demande. Voir sur site du CSO / Dossier thématique coronavirus / Outils / Outils techniques / Note Activité partielle procédure d'inscription
19/03/20	Avez-vous un exemple de lettre mission pour l'accompagnement de nos clients sur l'activité partielle ?	OUI, elle est accessible sur le site du CSO / Dossier thématique Coronavirus / Outils / Lettre de mission

**FAQ CSOEC - Mise à jour : 20 Mars 2020 - 14h**

Date	Questions	Réponses
17/03/20	<b>Les experts-comptables doivent-ils gérer les demandes d'activité partielle client par client ?</b>	Les demandes doivent être faites de manière individuelle pour chaque établissement.
16/03/20	Dans quel délai faut-il faire la demande ?	Le Ministère du travail, dans un communiqué de presse du 16 mars, a annoncé que les entreprises avaient 30 jours pour faire la demande, avec effet rétroactif.
16/03/20	Quel est le délai de traitement des dossiers ?	Les demandes sont traitées prioritairement mais il y a un engorgement... Donc il faut attendre. Voir : <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiques-de-presse/article/coronavirus-et-monde-du-travail">https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiques-de-presse/article/coronavirus-et-monde-du-travail</a>
15/03/20	Que contient la demande d'activité partielle (chômage partiel) ? Information du CSE ?	La demande, accompagnée, le cas échéant, de l'avis du CSE, doit contenir les éléments suivants : le(s) motif(s) justifiant le recours à l'activité partielle, la période prévisible de réduction d'activité, le nombre de salariés concernés ainsi que, pour chacun d'entre eux, la durée du travail habituellement accomplie, le procès-verbal de consultation du CSE (un projet de décret prévoit un délai de 2 mois pour l'envoyer).
20/03/20	Lors du dépôt du dossier de demande de placement en activité partielle auprès de la DIRRECTE, comment faire si il n'y a pas de CSE? Peut-on joindre un procès verbal de carence?	Si l'entreprise a organisé les élections et qu'elle a un PV de carence, elle le joint au dépôt de la demande. L'obligation de consultation du CSE concerne les entreprises d'au moins 50 salariés (art. R. 5122-2 C. tr. qui renvoie à L. 2312-17 C. tr.). Donc l'obligation d'envoi de l'avis du CSE ou du PV de carence ne vise que les entreprises de 50 salariés et plus.
20/03/20	Faut-il informer les salariés de la mise en activité partielle ?	Oui, en l'absence de CSE, il faut les informer (mail, courrier). En présence d'un CSE, il faut l'informer et le consulter (cf FAQ ci-dessus).
19/03/20	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. On peut compléter la demande initiale.
17/03/20	L'employeur doit-il imposer la prise des congés payés 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. Selon le ministère du travail, l'employeur peut modifier les dates des congés payés déjà posés au titre des circonstances exceptionnelles, mais ne peut pas imposer leur prise. En revanche, la prise des congés payés est possible si l'employeur et le salarié sont d'accord. <b>Voir questions/réponses sur les conditions de travail dans la base FAQ.</b>
<b>SITUATION DU SALARIE EN ACTIVITE PARTIELLE</b>		
20/03/20	Quelle est la situation du salarié en activité partielle (chômage partiel) ?	A l'exception des salariés protégés, l'activité partielle s'impose aux salariés. Les salariés en activité partielle perçoivent pour chaque heure chômée, dans la limite de la durée légale, une indemnité (voir questions ci-dessous). Etant précisé qu'un décret est attendu sur l'indemnisation. Attention, certaines conventions collectives peuvent prévoir une indemnisation plus favorable.

**FAQ CSOEC - Mise à jour : 20 Mars 2020 - 14h**

Date	Questions	Réponses
19/03/20	Comment gérer la situation des élus du CSE ?	Un élu du CSE peut refuser sa mise en activité partielle. Lorsque l'employeur envisage de mettre en activité partielle des salariés, il doit obtenir l'accord des salariés protégés, préalablement à cette décision. En cas de refus, il doit percevoir son salaire habituel (Cass. soc. 18 juin 1996, n° 94-44653).
19/03/20	Peut-on rompre la période d'essai d'un salarié dont l'entreprise passe en activité partielle ?	NON. La fin 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. <del>Le recours à l'activité partielle n'est donc pas un motif de rupture de la période d'essai.</del>
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)
<b>INDEMNISATION DE L'ACTIVITE PARTIELLE</b>		
19/03/20	Nous n'avons pas encore eu de réponse de la Direccte pour l'activité partielle, comment gérer la paie du mois de mars ?	S'il n'y a pas de doute sur l'éligibilité à l'activité partielle (établissement obligé de fermer par arrêté, baisse conséquente d'activité par manque de client ou d'approvisionnement), nous pensons qu'il n'y a pas trop de risque à appliquer l'indemnisation de l'activité partielle avant d'avoir la réponse de la Direccte.  En revanche, s'il existe un doute sur l'éligibilité à l'activité partielle, on fait une paie « normale ».  <i>NB: A compter de la réception de la demande d'activité partielle, l'administration a 15 jours calendaires pour notifier, via le site internet, une décision de refus (motivée) ou d'autorisation, l'absence de réponse dans ce délai valant acceptation implicite.</i>

FAQ CSOEC - Mise à jour : 20 Mars 2020 - 14h

Date	Questions	Réponses
19/03/20	Quel montant doit être versé au salarié placé en activité partielle ?	<p>70 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (soit environ 84 % du salaire net). L'indemnisation s'élève à 100 % du salaire horaire net lorsque le salarié est en formation.</p> <p>Il faut aussi vérifier la convention collective qui peut prévoir une meilleure indemnisation.</p> <p>En tout état de cause, la rémunération <b>mensuelle</b> 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 activité partielle procédure d'inscription (si on pouvait faire un lien ce serait bien)</p>
20/03/20	Comment se calcule l'indemnité quand le salarié a une partie variable ?	<p>Selon l'article R. 5122-18 C. tr. l'indemnité est calculée sur la base de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés. Un renvoi est fait à l'article 3141-24, II. Or le II de cet article vise uniquement le calcul de l'indemnité de congés sur la base du maintien de salaire. En application de la règle du maintien de salaire, l'indemnité de congés ne peut pas être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant sa période de congés, calculée en fonction de son salaire précédant le congé. Les juges font une application stricte de cette règle et retiennent le salaire de la période précédant immédiatement le congé.</p> <p>Donc si on opte pour une position stricte, on retient le dernier salaire précédant la prise de congés. Il faut alors prendre en compte le montant de la partie variable le mois précédent.</p>
19/03/20	Tous les salariés sont-ils éligibles à la rémunération mensuelle minimale garantie (qui s'applique en + de l'allocation publique) ?	<p>NON. Art. L. 3232-1: Sont exclus les salariés à temps partiel, les travailleurs temporaires et les apprentis, les employés de maison, les salariés des entreprises de gardiennage, les VRP ( il nous semble que si le contrat fixe une durée du travail ils devraient en bénéficier), ainsi que les assistantes maternelles.</p>
20/03/20	Quelle est la compensation financière dont bénéficie l'employeur ?	<p>En l'état actuel des textes (de nouvelles mesures sont attendues par décret), l'employeur bénéficie d'une allocation forfaitaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 7,74 € pour les entreprises de 1 à 250 salariés ; le ministère du Travail a annoncé lundi 9 mars qu'elle serait portée à 8,04 €, pour atteindre le niveau du Smic horaire net ;</li> <li>- 7,23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés.</li> </ul> <p>Voir :</p> <p><a href="https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/le-ministère-du-travail-donne-30-jours-aux-entreprises-pour-declarer-leur">https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/le-ministère-du-travail-donne-30-jours-aux-entreprises-pour-declarer-leur</a></p> <p>La demande de remboursement est à effectuer sur le site internet dédié :</p> <p><a href="https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/">https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/</a></p>

FAQ CSOEC - Mise à jour : 20 Mars 2020 - 14h

Date	Questions	Réponses
15/03/20	L'allocation d'activité partielle (chômage partiel) est-elle soumise aux charges sociales ?	L'allocation d'activité partielle (chômage partiel) est exonérée des cotisations de sécurité sociale et cotisations alignées. En matière de CSG/CRDS, elle est considérée comme un revenu de remplacement. L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %. Voir site Urssaf.fr Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (après application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).
20/03/20	Lorsqu'un accord prévoit une indemnisation plus favorable que le Code du travail, reste-t-elle exonérée de cotisations sociales ?	Oui, selon une ancienne circulaire de 2013 mais qui, à notre avis, n'est pas opposable. Selon ce texte, dans le cas d'une majoration de l'indemnité d'activité partielle dans le cadre d'un accord de branche, d'entreprise ou d'une décision unilatérale d'entreprise et selon les dispositions de l'article L.5122-4, ce régime social reste applicable à l'indemnité versée au salarié (Doc. technique DGEFP août 2013, fiche n° 6.3). <b>Nous avons interrogé la Direction de la SS pour savoir si ce régime s'appliquait toujours, et nous sommes dans l'attente d'une réponse.</b>
17/03/20	Les heures supplémentaires doivent-elles être indemnisées dans le cadre de l'activité partielle ?	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).
20/03/20	Quelle est la situation des salariés malades en activité partielle ?	Voir deux Q / R dans la partie indemnisation maladie salariés.