

FICHE TECHNIQUE

La déclaration d'activité partielle



Fiche technique
Actualisée au 28-05

Pour les structures sous statut associatif, pour toute décision, dans un souci de bonne gouvernance et par mesure de protection, il est conseillé de réaliser une consultation par écrit du CA, ou à minima du bureau, pour valider toute prise de décision.

EN SYNTHÈSE :



Quelles nouveautés depuis le 06/05 ?

Page

Évolution des conditions de prise en charge de l'indemnisation d'activité partielle au 1 ^{er} juin 2020	3
Mise à disposition d'un salarié dans une autre structure	3
Modalités de déclaration des heures en AI	3
Précisions sur les arrêts de travail basculés en activité partielle pour les parents d'enfants handicapés et salariés de droit privé d'établissements publics	5
Précisions sur les contrôles : déploiement d'un plan de contrôle	7
Précisions ETTI et activité partielle	8
Nouveaux textes de référence :	
Doc Précisions activité partielle mis à jour le 10/05/2020	
Communiqué de presse du 25-05 - Évolution de la prise en charge de l'activité partielle au 1^{er} juin 2020	
Communiqué presse du 25-05 - déploiement d'un plan de contrôle	
Q/R IAE mis à jour le 25/05	

Quelles nouveautés depuis l'actualisation du 15/04 ?

Nouveaux textes de référence :

- > [Décret no 2020-522 du 5 mai 2020](#) complétant le décret no 2020-435 du 16 avril 2020 portant sur les mesures d'urgence en matière d'activité partielle
- > [Décret 2020-521 du 05 mai 2020](#) définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS- CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi no 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020
- > [Décret no 2020-520 du 5 mai 2020](#) modifiant le décret no 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus

- > [Ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020](#) et [décret n°2020-508 du 2 mai 2020](#) adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face à l'épidémie de covid-19
- > [Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020](#) portant diverses mesures prises 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
- > [LOI n°2073 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 \(1\)](#)
- > [Le document dispositif exceptionnel d'activité partielle - Précisions et questions/réponses](#) Mis à jour le 10/04, le 22/04, puis le 04/05/2020 par le Ministère du travail
- > [Le Question-Réponses IAE / EA / PEC Coronavirus - COVID-19](#) Mis à jour le 24/03/2020 puis le 16/04 par le Ministère du travail
- > [Fiche sur les arrêts de travail délivrés dans le cadre du Covid 19](#)

Légende des actualisations :

- > **ACTUALISATION DU 30-03**
- > **ACTUALISATION DU 15-04**
- > **ACTUALISATION DU 06-05**
- > **ACTUALISATION DU 28-05**



ACTUALISATION DU 28-05 :

- **Évolution des conditions de prise en charge de l'indemnisation d'activité partielle au 1^{er} juin 2020**

[Communiqué de presse du 25-05-2020](#)

Cette mesure sera mise en œuvre par décret.

À compter du 1^{er} juin 2020, pour les secteurs dont l'activité économique reprend progressivement les conditions de prise en charge par l'état évoluent :

- › **Pour l'indemnisation des salariés : pas de changement** ils continuent à percevoir 70% de leur rémunération brute (au minimum) et au minimum le SMIC net
- › **Pour l'allocation versée à l'employeur : elle passera de 100% à 85% de l'indemnité versée au salarié** dans la limite de 4,5 SMIC. Les entreprises seront ainsi remboursées de **60% du salaire brut au lieu des 70% précédemment.**

Les secteurs faisant l'objet de restrictions législatives ou réglementaires, en raison de la crise sanitaire, comme le tourisme, la restauration ou la culture, **continueront à bénéficier d'une prise en charge à 100 %.**

- **Mise à disposition d'un salarié en parcours d'insertion à une autre structure d'insertion ou à une entreprise**

[Q/R IAE mis à jour le 25/05](#)

La mise à disposition d'un salarié en parcours est possible pour maintenir son activité et la poursuite de son parcours dans des conditions encadrées :

- › La MAD devant nécessairement être **à but non lucratif**, la somme facturée par l'entreprise qui met à disposition ne peut excéder le **cout réel de la main d'œuvre**, déduction faite des éventuelles subventions perçues, donc de l'aide au poste et des frais administratifs
- › le prêt de main d'œuvre doit se faire de manière préventive à la demande d'activité partielle (ces heures ne peuvent donc pas être déclarées comme chômées par la structure prêteuse);
- › le versement des aides financières à l'insertion socio-professionnelle sont maintenues au bénéfice de l'entreprise prêteuse

Rappel du cadre général du prêt de main d'œuvre à but non lucratif de l'article L8241-2 du code du travail et modèles de document (avenant/convention) : [site ministère du travail](#)

- **Modalités de déclaration des heures en AI**

Pour les AI : lors de votre déclaration d'heures pour la demande d'activité partielle, **le Q/R IAE mis à jour le 25/05/2020** précise qu'il faut sélectionner « **hors aménagement /autre temps de travail hebdomadaire** ». L'association intermédiaire peut déclarer une durée contractuelle de 40h mais le décompte des heures chômées ouvrant droit à l'allocation ne se fera que sur 35h - les heures travaillées.



ACTUALISATION DU 06-05 :

- **Bascule des arrêts de travail dérogatoires à l'activité partielle au 1^{er} mai 2020**

[LOI n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 \(1\) - \(art. 20\)](#)

À compter du 1^{er} mai 2020, certains bénéficiaires d'arrêts de travail dérogatoires qui ne peuvent pas reprendre le travail le 1^{er} mai 2020 vont être placés en activité partielle :

- › [Le décret 2020-520 du 5 mai 2020](#) précise le passage en activité partielle au 1^{er} mai des salariés dans l'impossibilité de travailler pour l'un des motifs défini au I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 de finances rectificative. Seuls les travailleurs non-salariés ne pouvant pas être placés en activité partielle (travailleurs indépendants, non-salariés agricoles, artistes auteurs, stagiaires de la formation professionnelle, agents non-titulaires de la fonction publique, gérants de société) pourront continuer à bénéficier des indemnités journalières dérogatoires.
- › [l'article 1 du décret 2020-521 du 05 mai](#) définit également précisément les **personnes vulnérables** pouvant bénéficier de l'activité partielle

L'assurance maladie a diffusé des informations sur les modalités pratiques et le ministère du Travail indique :

- › **L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter du 1^{er} mai 2020 pour réaliser sa demande préalable d'activité partielle**
 - **Soit l'entreprise est déjà en activité partielle** : si cela modifie le nombre de salariés de la demande initiale, il faudra faire un avenant à cette demande initiale
 - **Soit la structure n'est pas en activité partielle** : une demande initiale doit être réalisée
- › **La consultation du CSE n'est pas requise dans ce cas**
- › **Lors de la demande d'indemnisation**, il faudra préciser que le salarié est en activité partielle au titre d'un arrêt maladie.
- › **Sont concernés les salariés bénéficiant d'un arrêt de travail** :
 - garde d'enfant dont l'école est fermée et pour lesquels le télétravail est impossible
 - personnes vulnérables, et ceux partageant le même domicile qu'une personne vulnérable : ils doivent fournir un **certificat d'isolement** fourni par l'assurance maladie ou par un médecin
- › **Tous les arrêts en cours allant au-delà du 30/04/2020 doivent faire l'objet d'un signalement de reprise anticipée via la DSN**

ACTUALISATION DU 28-05 :



Cas particulier :

- › **Le salarié parent d'un enfant handicapé** accueilli soit en milieu ordinaire soit accompagné par un établissement médico-social ayant fermé, **peut bénéficier du chômage partiel y compris si son poste de travail est compatible avec du télétravail.**
- › **Les salariés de droit privé des employeurs publics** qui basculent de l'indemnité journalière vers l'activité partielle répondent à une logique spécifique et sont donc éligibles à l'activité partielle à compter du 1^{er} mai indépendamment de la qualité de l'employeur.
[Point 2.23 de Q/R IAE mis à jour le 25/05](#)

[Fiche sur les arrêts de travail délivrés dans le cadre du Covid 19](#)
[Fiche pratique de l'assurance maladie](#)
[Fiche arrêt maladie INAE](#)



ACTUALISATION DU 06-05 :

- **Dérogation au caractère collectif : individualisation de l'activité partielle (art 10 ter) :**

L'ordonnance 2020-460 du 22 avril - article 8 modifie l'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 Art. 10 ter. - I. - Par dérogation au I de l'article L. 5122-1 du code du travail

En principe, l'activité partielle est conçue comme un **dispositif collectif** (entreprise, établissement ou partie d'établissement, service, etc.). L'employeur ne peut pas « choisir » qui il va faire travailler. L'ordonnance permet aux employeurs, sous certaines conditions, de placer en activité partielle leurs salariés **de façon individualisée**

Deux possibilités :

- › Placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, (d'un établissement, d'un service ou d'un atelier), y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle
- › ou appliquer une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité

Attention, cette possibilité « d'individualisation » n'est possible **que dans le cadre d'un accord (entreprise ou à défaut de branche) ou après avis favorable du CSE**. Ces accords, cesseront à une date fixée par décret, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

Attention, la situation des entreprises sans CSE n'est pas prévue par le texte...

Le contenu de l'accord ou du document soumis pour avis au CSE détaillé dans l'ordonnance détermine notamment :

- › les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;
- › les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;
- › les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à 3 mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés ci-dessus afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;
- › les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;
- › les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.



ACTUALISATION DU 06-05 :

- **Télétravail et chômage partiel**

[Q/R dispositif activité partielle – MIS À JOUR AU 4/05](#)



Un employeur ne peut demander à un salarié placé en activité partielle de travailler en télétravail, et inversement il ne peut le placer en activité partielle alors qu'il est en télétravail. Les entreprises qui méconnaîtraient cette règle de non cumul s'exposent à des sanctions pénales et administratives.

Toutefois,

- > **en cas de réduction de l'horaire de travail**, il est possible de **cumuler activité partielle et télétravail**
- > mais, dans ce cas, l'employeur doit **définir clairement les plages travaillées et celles non travaillées**. A cette fin, il est préférable de **distinguer des journées ou demi-journées travaillées en télétravail de celles couvertes par l'activité partielle**, au sein d'une même semaine. Cette identification des jours travaillés et des jours non travaillés peut être collective ou alternée.
- > Ces éléments pourront être demandés dans le cadre de l'instruction des demandes ou en cas de contrôle.



ACTUALISATION DU 06-05 :

- **Un point d'attention sur l'éligibilité à l'activité partielle des associations**



[Q/R dispositif activité partielle – MIS À JOUR AU 4/05](#)

Les associations sont éligibles à l'activité partielle, mais :

Les ressources spécifiques dont peuvent bénéficier les associations (subventions) conduisent à rappeler **le principe selon lequel :**

- > **le recours à l'activité partielle ne saurait conduire à ce que leurs charges de personnel soient financées deux fois, 1 première fois par des subventions et une 2ème fois par l'activité partielle.**
- > Les demandes déposées par les associations bénéficiant de subventions doivent donc respecter cette obligation.
- > Des contrôles seront réalisés a posteriori et en cas de constat d'un financement en doublon, les subventions seront ajustées à la baisse ou leurs échéances seront repoussées au prorata.

Cette situation peut se présenter dans plusieurs cas : financement d'un poste d'accompagnement/encadrement par un Conseil Départemental, fonction structurante de la Région, projet ponctuel financé ayant conduit à mobiliser des moyens humains complémentaires, etc.

Il convient de se rapprocher des dits financeurs pour envisager les modalités de leur intervention.



ACTUALISATION DU 06-05 PUIS 28-05:

- Précisions sur les contrôles et pièces à conserver

ACTUALISATION DU 28-05 : Déploiement d'un plan de contrôle :

Une instruction a été adressée par le ministère du Travail aux Direccte afin de leur présenter les objectifs du plan de contrôle qu'elles auront à mettre en œuvre dans leurs territoires et leur rappeler les outils juridiques dont elles disposent. Les Direccte devront distinguer entre les entreprises qui, de bonne foi, ont fait des erreurs lorsqu'elles ont renseigné leurs demandes d'indemnisation, et celles qui ont fraudé. Dans le premier cas, un dialogue sera engagé avec la structure en vue d'une régularisation à l'amiable. En cas de fraudes, la structure s'expose à des sanctions pénales.

La mise en activité partielle de salariés auxquels il est demandé parallèlement de (télé)travailler, ou des demandes de remboursement intentionnellement majorées par rapport au montant des salaires effectivement payés, figurent parmi les principales fraudes identifiées par l'administration.

Enfin, il est demandé aux Direccte de traiter rapidement et systématiquement tout signalement transmis par les salariés, les organisations syndicales de salariés ou les CSE.

[Communiqué presse](#)

L'employeur ayant placé les salariés en activité partielle doit veiller à ce que, **au titre des heures pour lesquelles il y a une demande d'indemnisation, il n'y ait ni travail, ni congés...**

Si l'activité partielle consiste en une **réduction d'horaires**, il faut **qu'il mette en place des décomptes des heures de travail, afin de justifier des heures de travail accomplies par chacun**. Il est conseillé de tenir un décompte précis, avec les heures de début et de fin de période, plutôt qu'un total par jour. **Il est essentiel que ce décompte, signé par le salarié, soit adressé chaque semaine à l'employeur.**

- › **Les contrôles se feront à postériori**, c'est l'une des caractéristiques du dispositif d'activité partielle et les sanctions prévues sont celles qui s'appliquent en cas de travail illégal.
 - ✓ Les inspecteurs du travail seront mobilisés pour les contrôles
 - ✓ Les moyens de communication pourront être étudiés, notamment les logs de connexion au réseau de l'entreprise pour les salariés déclarés en activité partielle afin de vérifier l'absence de travail
- › **Les sanctions en cas de fraude**, administratives et pénales, sont cumulables :
 - ✓ Reversement des aides perçues au titre des heures indûment perçues par l'employeur
 - ✓ **Interdiction de bénéficiaire, pendant une durée maximale de 5 ans, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle** et, le cas échéant, remboursement de tout ou partie de ces aides versées au cours des 12 mois précédant l'établissement du procès-verbal de travail illégal
 - ✓ 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende, en application de l'article 441-6 du Code pénal.
- › **Les pièces à conserver : L'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 dans son article 18 vient préciser l'ordonnance n°2020-317 du 25 mars 2020 :**
 - ✓ Les aides versées au titre du fonds d'activité partielle le sont sur **la base d'éléments déclaratifs** prévus par décret.
 - ✓ Les documents attestant du respect des conditions d'éligibilité au fonds et du correct calcul du montant de l'aide **sont conservés par le bénéficiaire pendant cinq années** à compter de la date de versement de cette dernière.
 - ✓ Les agents de la direction générale des finances publiques peuvent demander les documents permettant de justifier de son éligibilité et du correct montant de l'aide reçue pendant cinq années à compter de la date de son versement. Le bénéficiaire dispose d'un délai d'un mois pour produire ces justifications à compter de la date de la demande. Une régularisation pourra être opérée en fonction.
 - ✓ Ces dispositions sont applicables à compter du 27 mars 2020.



ACTUALISATION DU 06-05 PUIS 28-05 :

- **Les entreprises de travail temporaire et l'activité partielle**

[Le document dispositif exceptionnel d'activité partielle](#) précise dans ses mises à jour par une fiche dédiée :

- › Pour les salariés permanents, l'ETT peut déposer une demande dans le cadre du droit commun
- › Pour les salariés intérimaires en contrat de mission ou qui avaient vocation à l'être, l'ETT peut formuler une demande d'activité partielle dans les cas suivants:
 - si l'entreprise utilisatrice a elle-même placé ses salariés en activité partielle
 - si l'entreprise utilisatrice a suspendu, rompu ou annulé un contrat de mise à disposition signé.

Dans ce cas, l'indemnité compensatrice de congés payés est due par l'employeur mais ne fait pas partie de l'assiette de calcul de l'allocation d'activité partielle.

Plus d'informations détaillées en suivant le lien : [Le document dispositif exceptionnel d'activité partielle](#)

ACTUALISATION DU 28-05

Seules les heures non travaillées sont concernées par le dispositif d'activité partielle. Si l'ETTI redéploie les salariés intérimaires auprès d'autres entreprises utilisatrices, les heures effectuées au titre du nouveau contrat de mise à disposition correspondent à du temps de travail effectif et ne sauraient faire l'objet d'une demande d'allocation de la part de l'ETTI qui doit rémunérer normalement les salariés concernés.

Plus d'informations : [Doc Précisions activité partielle mis à jour le 10/05/2020 page 52](#)

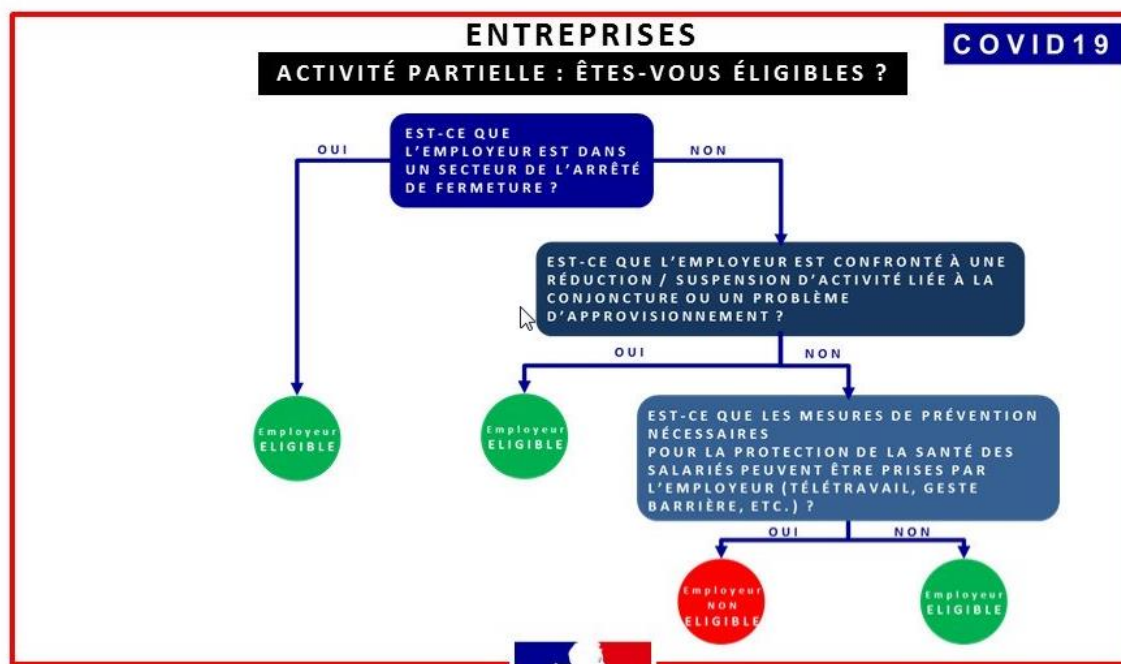
ELIGIBILITE A L'ACTIVITE PARTIELLE

- ✓ **Toutes les SIAE (AI, ACI, EI, ETTI) de droit privé peuvent bénéficier des mesures de droit commun de l'activité partielle** (indépendamment de leur statut commercial ou associatif, de mise à disposition ou de prestation) en cas d'impossibilité de maintenir l'activité professionnelle - à l'exception de celles portées par les collectivités territoriales.
- ✗ **Les ACI portés par des collectivités territoriales ne sont pas éligibles au dispositif d'activité partielle. Nous n'avons pas d'autres informations officielles à ce jour.**
- ✓ **Les AI et ETTI peuvent se déclarer en activité partielle - indifféremment de la situation des entreprises utilisatrices** dès lors qu'elles remplissent les conditions de droit commun pour recourir à l'activité partielle.
- ✓ **Les aides au poste sont maintenues pour les heures effectivement travaillées** (sur site ou en télétravail) des salariés couverts par l'aide au poste. Les heures effectuées peuvent donc continuer à être déclarées auprès de l'ASP selon le processus habituel. Les heures chômées étant indemnisées dans le cadre de l'activité partielle, elles ne peuvent ouvrir droit au versement de l'aide au poste.

Les critères d'éligibilité à l'Activité Partielle sont « encadrés » par la loi et la décision de demander l'activité partielle relève du choix de l'employeur et uniquement.

C'est au cas par cas que chaque employeur doit voir si les conditions dans lesquelles il se trouve lui permettent de poursuivre son activité. Il est à la charge de chaque employeur d'analyser comment maintenir son activité et à quelle hauteur celle-ci peut l'être.

Voici l'**arbre de décision** pour savoir si vous pouvez avoir recours à l'activité partielle (identique aux informations déjà envoyées mais sous forme d'un schéma très lisible) :



Référence : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-employeurs-etes-vous-eligibles-a-l-activite-partielle>

L'Etat rappelle que **l'emploi doit être maintenu au maximum**. Les demandes d'activité partielle seront étudiées pour vérifier qu'il n'y a pas d'abus face à « l'effet de panique ».

Dans ce contexte, **il convient d'être particulièrement prudent**.

Vous pouvez solliciter une allocation d'activité partielle pour un ou plusieurs employés dans l'impossibilité de travailler, si vous êtes dans l'un des cas suivants :

- ✓ Vous êtes concernés par les arrêtés prévoyant une fermeture d'entreprise : [arrêtés des 14 et 15 mars](#)
- ✓ 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.

Tous ceux non concernés par l'interdiction d'ouverture au public doivent **justifier le motif de recours à l'activité partielle pour un autre motif que "Coronavirus"** (Le motif Coronavirus ne doit être invoqué que pour les établissements visés expressément par l'arrêté d'interdiction d'ouverture).

MODALITÉS

- Le dispositif d'activité partielle peut s'appliquer **pour tout ou partie des salariés** (CDI, CDDI, contrats en alternance, CDDT, CDDU, PEC) et **pour tout ou partie de leur temps de travail**.
- Pour bénéficier de l'indemnité d'activité partielle, il n'y a pas de condition d'ancienneté, ni de conditions liées au type de contrat de travail (CDD, apprentis, CDI, etc.), ni de conditions liées au temps de travail du salarié (temps partiel, temps plein).
- D'autre part, pour les structures ayant plusieurs activités supports, **les motifs peuvent être différents ou encore l'activité partielle peut ne concerner que certains d'entre eux**.
- L'autorisation d'activité partielle peut être accordée **pour une durée maximum de 12 mois** (au lieu de 6 mois).

ARGUMENTAIRE ET JUSTIFICATIFS

L'article R5122-2 du Code du travail précise que l'employeur qui fait une demande de chômage partiel doit indiquer le motif justifiant le recours au chômage partiel en l'illustrant avec des données (ex : baisse du chiffre d'affaire, etc).

C'est pourquoi, il est essentiel que vous présentiez dans vos demandes de chômage partiel les justifications de la demande en distinguant :

- Les activités fermées en raison des arrêtés des 14 et 15 mars (activités fermées au public)
- Les activités réduites ou qui ne peuvent être maintenues en raison :
 - ↳ De l'absence des salariés :
 - Arrêt maladie Personnes fragiles, arrêt maladie Garde d'enfant, arrêt maladie « classique » dont personnes infectées par le Covid-19
 - ↳ De la baisse d'activité liée à la baisse des demandes ou à la fermeture des clients :
 - Dans ce cas, gardez ou récupérez toute pièce pouvant faire preuve de justificatif
 - ↳ De la réorganisation des activités maintenues hors télétravail afin de répondre aux exigences sanitaires du Ministère du travail et de protéger les salariés face au Covid-19 :
 - Gestes barrière et mesures de distanciation
 - OU DE LA FERMETURE de ces activités s'il n'est pas possible de mettre en œuvre les mesures de protection définies par le Ministère.

La demande doit être particulièrement bien motivée, et les motifs de recours doivent être très précis et circonstanciés. D'une façon générale, conservez tout élément pouvant justifier la réduction ou la suspension de votre activité.

Quel est le niveau de rémunération pour les salariés ?

- › **Pour les salariés au niveau SMIC** : le dispositif garantit intégralement le maintien de sa rémunération.



ACTUALISATION DU 30-03 :

L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle prévoit l'indemnité d'activité partielle au moins égale au taux horaire du SMIC, ainsi **la Rémunération mensuelle minimale s'applique aux salariés à temps partiels au prorata de leur durée de travail.**

- › **Pour les salariés au-delà du SMIC** : les heures chômées dans le cadre de l'activité partielle ouvrent droit à une indemnité d'activité partielle versée par l'employeur dont le montant correspond à 70 % de leur rémunération brute, sauf majoration conventionnelles.
- › Rien n'empêche un employeur d'indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut s'il le peut/souhaite ou si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit.
- › **En cas de réduction du temps de travail**, le salarié est rémunéré à proportion des heures travaillées et les heures non travaillées sont indemnisées au titre de l'indemnité d'activité partielle.



ACTUALISATION DU 06-05 :

[Le décret du 16 avril 2020](#) vient préciser les dispositions de l'ordonnance 2020-346 du 27/3/2020

Les salariés au forfait annuel en jours ou heures peuvent bénéficier de l'activité partielle. L'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées, ouvrés, non travaillés qui sont convertis en heures comme suit :

- › 1 demi-journée non-travaillée correspond à 3 h 30 non-travaillées ;
- › 1 jour non-travaillé correspond à 7 h non-travaillées ;
- › 1 semaine non travaillée correspond à 35 h non-travaillées.

Plus de détails dans la fiche paye et activité partielle : [28-04 INAE FICHE TECHNIQUE Fiche de paye et activité partielle](#)

[Le décret N°2020-522 du 05 mai 2020](#) complète celui du 16 avril 2020 concernant **les cadres dirigeants** :

En principe, les cadres dirigeants ne peuvent pas bénéficier de l'activité partielle en « temps normal », puisqu'ils ne sont pas soumis aux dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail. Par exception, le placement en activité partielle est possible, mais uniquement en cas de fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement.

Les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle sont précisées dans le décret.

- › **Pour les CDDU,**
 - [conformément au Questions / Réponses mis à jour le 16/04](#)

Les contrats à durée déterminée « d'usage » (CDDU) utilisés par les associations intermédiaires (AI) sont éligibles au dispositif d'activité partielle.

Pour tenir compte de la spécificité de leur mobilisation - dans le cadre de la crise sanitaire - le référentiel horaire pour la demande d'activité partielle effectuée par une AI pour un CDDU est le suivant :

- › **Pour les salariés des AI en CDDU depuis au moins 1 mois :** les AI doivent fonder leurs déclarations sur le nombre d'heures déclarées comme réalisées dans l'extranet IAE le mois précédent (février, si c'est le seul mois de référence possible) ou au cours du plus favorable des trois derniers mois clos (décembre / janvier / février) ;
- › **Pour les salariés des AI en CDDU depuis moins d'1 mois :** en tant qu'employeur, l'AI doit déclarer une estimation du nombre d'heures qui auraient dû être réalisées selon elle.



ACTUALISATION DU 06-05 :

[Question-Réponses IAE / EA / PEC Coronavirus - COVID-19](#) mis à jour le 16/04 ajoute une nouvelle modalité de calcul de l'activité partielle :

- **Pour les salariés des AI en CDDU dont le contrat stipule un volume horaire de travail prévisionnel :** fonder la déclaration d'activité partielle sur le nombre d'heures prévues par le contrat de travail.

Par ailleurs, rappelons que l'assiette de calcul de l'indemnité partielle exclue les 10% de congés payés (cf fiche technique : fiche de paye et activité partielle : [28-04 INAE FICHE TECHNIQUE Fiche de paye et activité partielle](#))



ACTUALISATION DU 15-04 :



Attention :

Le nombre d'heures totales éligibles pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle ne peut dépasser un équivalent temps plein de 35 heures par semaine.

Or dans le mode de calcul spécifique aux AI, ce volume horaire peut être dépassé.

- Il convient donc d'articuler la possibilité d'utiliser « le mois le plus favorable des 3 derniers mois » avec le cadre plus général de l'activité partielle qui prévoit une prise en charge de l'indemnité activité partielle sur un maximum de 35h par semaine

Exemple :

si peu d'heures ont été travaillées en mars,

10h = 5h semaine 1 et 5h semaine 2

avec un mois le plus favorable à 130 heures : $130 - 10 = 120$ heures d'activité partielle à déclarer.

Or 120 heures à répartir sur les semaines du 16/03 et du 23/03 feraient 60h par semaine, soit plus que les 35h par semaine qui sont le maximum autorisé.

Dans ce cas, l'indemnité versée par l'Etat est plafonnée à 70 heures (35h*2 semaines).



Il convient donc de déclarer 70h et pas 120h.

Quel est le niveau de l'indemnisation pour l'entreprise ?

Pour mémo : les modifications réglementaires du 25-03-2020 concernent toutes les demandes d'indemnisation effectuées au titre des heures chômées à compter du 1er mars 2020.

- › **Pour l'entreprise** : les heures chômées et indemnisées par l'employeur donnent droit à une allocation au moins égale à 8,03 € par heure chômée (donc 100% pour le niveau SMIC) et plafonnée à 70 % du brut jusqu'à 4,5 SMIC.



ACTUALISATION DU 30-03 :

- › L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle prévoit l'indemnité d'activité partielle au moins égale au taux horaire du SMIC, ainsi **la Rémunération mensuelle minimale s'applique aux salariés à temps partiels au prorata de leur durée de travail.**

Quelle serait la date de versement des indemnisations à l'employeur ?

L'allocation spécifique est versée à l'entreprise mensuellement à terme échu.
L'allocation sera reçue au bout de moins de 12 jours à partir du 1er avril.

Pour vous aider à y voir plus clair, un simulateur existe.



Le simulateur de calcul sera prochainement mis à jour sur le site du ministère du Travail : www.simulateurap.emploi.gouv.fr/

Une Assistance téléphonique gratuite est également mise en place

Numéro vert : 0800 705 800 pour la métropole et les Outre-mer de 8 h à 18 h, du lundi au vendredi.

Inscription et identification



LIEN POUR S'INSCRIRE : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

- › Compte tenu de la forte affluence et pour ne pas pénaliser les entreprises, le **Ministère du Travail a décidé d'accorder aux entreprises un délai de 30 jours** à compter du placement des salariés en activité partielle pour déposer leur demande, avec effet rétroactif. Les demandes d'autorisation d'activité partielle peuvent être présentées jusqu'au **30 avril 2020**.
- › Pour bénéficier de cette couverture rétroactive, l'entreprise doit présenter sa demande sous le motif de « **circonstances exceptionnelles** ».
Ex. : si vous avez placé vos salariés en activité partielle le 20 mars 2020, vous avez jusqu'au 20 avril 2020 pour effectuer votre demande.
 - › Si vous avez des difficultés à accéder au site, passez par FIREFOX et **essayez tôt le matin ou tard le soir**.
 - › Lorsque vous arrivez sur le site, vous commencez par demander vos identifiants auprès de l'ASP. Puis vous attendez.
 - › **Aujourd'hui, le délai de cette réponse est compris entre 7 et 15 jours.**
 - › La procédure « habituelle » est que l'ASP envoie 3 mails avec l'identifiant, le mot de passe et l'habilitation. Dans le cas des SIAE, dans la mesure où vous avez déjà des codes de connexion à l'extranet IAE, l'ASP **ne vous envoie pas de codes spécifiques, mais vous devez attendre de recevoir votre habilitation.**

La demande

- › Armé de vos identifiants, mots de passe et habilitation, vous allez pouvoir faire votre demande d'autorisation d'activité partielle.
- › **La saisie d'une demande d'autorisation préalable se fait en suivant les 5 étapes :**
 - Etablissement,
 - Motifs et Mesures = circonstances exceptionnelles + coronavirus
 - Informations Activité Partielle :
 - Les circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de la demande ;
 - La période prévisible de sous-emploi, qui peut s'étendre jusqu'au 30 juin 2020 dès la première demande ;
 - Le nombre de salariés concernés ;
 - Le nombre d'heures chômées prévisionnelles
 - Espace Documentaire
 - Récapitulatif

Les heures chômées à déclarer :

Pour le cas général (hors cadre au forfait jours), les heures chômées à déclarer sont les heures réelles d'absence par rapport aux heures réelles qui auraient dues être travaillées selon le planning prévu.



ACTUALISATION DU 06-05 : 8/04

- › Le mode de calcul pour les **salariés au forfait annuel jours ou heures** est précisé dans la fiche technique : voir fiche de paye et activité partielle page 12 [28-04 INAE FICHE TECHNIQUE Fiche de paye et activité partielle](#)

ATTENTION : Au mois d'avril, mai et juin, de nombreux jours fériés !

- › **S'ils ne sont pas habituellement pas travaillés** : ils doivent être payés par l'employeur (si ancienneté plus de 3 mois sauf pour le 1^{er} mai, sans ancienneté) et **ne rentrent pas dans la déclaration d'activité partielle.**
Plus de détails dans la fiche paye et activité partielle : [28-04 INAE FICHE TECHNIQUE Fiche de paye et activité partielle](#)

- › Une fois cette demande remplie et validée, **il faut attendre l'accord d'activité partielle** : Le [Décret N°2020-325 du 25 mars 2020](#) relatif à l'activité partielle indique que le silence vaut acceptation au bout de 48h. **Toutefois attention, cet accord ne vaut pas absence de contrôles et de justificatifs.**
- › Puis vous pourrez faire votre demande d'indemnisation à terme échu (soit début avril, après avoir payé vos salariés).
- › **L'allocation spécifique est versée à l'entreprise, mensuellement, à terme échu.** Les services de l'État sont très mobilisés pour permettre les paiements dans les meilleurs délais.
- › L'allocation sera reçue au bout de moins de 12 jours à partir du 1er avril.

Information des salariés :

- **En l'absence de CSE**, il faut, à minima, informer les salariés du projet de mise en activité partielle de leur établissement.

Le bulletin de paie du salarié placé en activité partielle devra porter les mentions suivantes :

- Le nombre d'heures chômées indemnisées au titre de l'activité partielle
- Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité
- Le montant de l'indemnité correspondante versée au salarié

Ces trois données doivent permettre au salarié d'être mieux informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle le concernant et faciliter le contrôle et l'instruction des demandes d'indemnisation menées par les unités départementales. **Attention** : les employeurs ont **douze mois** à compter de la publication de ce décret pour respecter cette obligation. Pendant ce laps de temps, ils peuvent continuer de fournir au salarié le document prévu par l'article R. 5122-17 du code du travail dans sa rédaction antérieure au décret du 26 mars 2020.

Un modèle de courrier vous est proposé : [Télécharger le modèle](#)

- › Conseils pour l'envoi du courrier : En ce qui concerne la procédure d'envoi, dans la FAQ du Conseil de l'Ordre à la question « Faut-il informer les salariés de la mise en activité partielle ? » la réponse est « Oui, en l'absence de CSE, il faut les informer (mail, courrier) ».
- › Vous pouvez envoyer les courriers par tout moyen. Néanmoins il est toujours conseillé de doubler les mails, si vous disposez des adresses mails à jour des salariés, par un envoi par courrier simple. **Évitez le courrier AR en ce moment, sauf procédure disciplinaire, en raison des consignes d'évitement de « proximité sociale », qui ne pourront être respectées si le salarié doit signer son courrier recommandé et du fait aussi de fermetures des bureaux de postes.**

Concernant le CSE :

L'avis du Comité Social et Economique (CSE) doit, habituellement, être communiqué avec la demande d'autorisation préalable d'activité partielle, si l'entreprise en est dotée.

Obligation de consultation du CSE, uniquement pour les entreprises de plus de 50 salariés :

- La consultation peut-être en cours, ou encore avoir lieu après le placement des salariés en activité partielle
- La copie de l'extrait de procès-verbal devra être transmise **dans un délai de 2 mois à compter de la demande d'activité partielle.**

Si l'entreprise a organisé les élections et qu'elle a un PV de carence, elle le joint au dépôt de la demande.



ACTUALISATION DU 06-05

L'ordonnance et le décret du 2 mai 2020 ont modifié l'ordonnance du 22 avril 2020 pour compléter ces dispositions et réduire, dans les mêmes circonstances, les délais de transmission de l'ordre du jour au CSE **pour les structures d'au moins 50 salariés :**

- > Communiquer l'ordre du jour des réunions du CSE, ainsi qu'à l'agent de contrôle de l'inspection du travail et à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale au moins 2 jours avant la réunion (au lieu de 3 jours)
- > Consulter le CSE concernant les décisions qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19. Le CSE a alors 8 jours pour rendre son avis (contre 1 mois normalement). A défaut de réponse dans ce délai, il est réputé avoir rendu un avis négatif.
- > Ces 2 modifications sont applicables aux délais qui commencent à courir entre le 3 mai et le 23 août 2020

[L'ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020](#) et le [décret n°2020-508 du 2 mai 2020](#) adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face à l'épidémie de



ATTENTION :



En l'absence de CSE, la demande d'activité partielle peut être autorisée de manière exceptionnelle quand les processus électoraux sont en cours (conformément à l'obligation de mise en place d'un CSE depuis le 1^{er} janvier 2020) :

L'article 2 de l'ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel suspend les processus électoraux en cours et « impose aux employeurs qui doivent engager le processus électoral de le faire dans un délai de trois mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire ».

Se pose alors la question des employeurs dont l'obligation d'engager le processus électoral naît après l'entrée en vigueur de l'ordonnance et des employeurs qui, bien qu'ayant l'obligation de le faire, n'ont pas engagé le processus électoral avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance.

Afin de ne pas bloquer les demandes d'activité partielle de ces entreprises et dans l'intérêt des salariés, **ces entreprises devront s'engager à organiser des élections professionnelles dès que possible**, c'est-à-dire, dès la levée de la période de suspension des processus électoraux prévue par l'ordonnance susvisée

Les modalités de consultation du CSE. Toutes les informations sur la mise en œuvre de l'activité partielle doivent être transmises au CSE. Une réunion peut être organisée selon les modalités définies par ordonnance : visioconférence, conférence téléphonique ou messagerie instantanée. Un décret non encore paru doit fixer les conditions dans lesquelles ces réunions pourront se tenir.

Textes de références

- > [Le document dispositif exceptionnel d'activité partielle](#) - Précisions et questions/réponses Mis à jour le 10/04, le 22/04, puis le 04/05/2020 par le Ministère du travail
- > Le [Question-Réponses IAE / EA / PEC Coronavirus - COVID-19](#) Mis à jour le 24/03/2020 puis le 16/04 par le Ministère du travail

- > [Décret no 2020-522 du 5 mai 2020](#) complétant le décret no 2020-435 du 16 avril 2020 portant sur les mesures d'urgence en matière d'activité partielle
- > [Décret 2020-521 du 05 mai 2020](#) définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS- CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi no 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020
- > [Décret no 2020-520 du 5 mai 2020](#) modifiant le décret no 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus
- > [Ordonnance n° 2020-507](#) et [décret n°2020-508 du 2 mai 2020](#) et adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face à l'épidémie de covid-19
- > [Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020](#) portant diverses mesures prises 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
- > [LOI n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 \(1\)](#)
- > [Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle](#)
- > [Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020](#) adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation
- > [Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020](#) portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos :
- > [Ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020](#) portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421 2 du code du travail :
- > [Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle](#)

Pour toute question : Aurélie BROSSARD
a.brossard@inae-nouvelleaquitaine.org

Daphné GRENECHE
d.greneche@inae-nouvelleaquitaine.org

