

L'activité partielle – Covid-19

FICHE DECRYPTAGE - MAJ 12 MAI 2020

SYNTHESE

- ✓ **L'indemnité est ce que verse l'employeur aux salariés** placés en activité partielle ;
- ✓ **L'allocation, est l'aide versée par l'État à l'employeur** dont les salariés sont en activité partielle ;
- ✓ **Pendant les périodes chômées, le contrat de travail du salarié est suspendu ;**
- ✓ **Tous les salariés** sont concernés, même ceux à temps partiel, en CDD et en forfait jours ou heures ;
- ✓ Pour bénéficier du dispositif, l'employeur doit avoir l'autorisation de la Direccte ;
- ✓ **L'indemnité légale horaire versée au salarié correspond, à 70 % de la rémunération brute**
- ✓ **L'indemnité journalière versée aux salariés en forfait annuel correspond à 70 % de la rémunération brute**
- ✓ Les salariés ne peuvent pas refuser la mise en activité partielle.

ACTUALISATION DU DOCUMENT :

Ce document a été mis à jour avec les dispositions issues :

- ➔ [De la LOI d'urgence](#) pour faire face à l'épidémie de Covid-19
- ➔ [Du décret du 25 mars 2020](#) relatif à l'activité partielle
- ➔ [De l'ordonnance du 27 mars 2020](#) portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle
- ➔ Des ordonnances du 1^{er} avril 2020 [modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle](#) et [portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel](#)
- ➔ [De l'arrêté du 2 avril 2020](#) modifiant le contingent d'heure
- ➔ De l'ordonnance du 15 avril 2020 [portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19](#)
- ➔ Du décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 [portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle](#)
- ➔ De l'ordonnance du 22 avril 2020 [portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19](#)
- ➔ De la LOI n° 2020-473 du 25 avril 2020 [de finances rectificative pour 2020](#)
- ➔ Des décrets [2020-522](#) et [2020-520](#) du 6 mai 2020 sur l'activité partielle

LIENS UTILES

- ➔ [La FAQ CFE-CGC](#)
- ➔ [Le document du Gouvernement](#) (version du 10 mai 2020)
- ➔ [Le simulateur d'indemnité du Gouvernement](#)

Table des matières

1 Les salariés éligibles	3
1.1 L'élargissement des bénéficiaires	3
1.2 L'individualisation du dispositif	4
1.3 La transformation des arrêts « covid-19 » en activité partielle	4
2 Les motifs de recours pour l'employeur	5
3 Les démarches	5
3.1 Les démarches du salarié :	5
3.2 Les démarches de l'employeur :	6
4 Les conséquences de la mise en activité partielle	6
4.1 Sur le contrat de travail	6
4.2 Sur la rémunération du salarié	6
4.3 Sur les droits du salarié	7
5 Régime social et fiscal	8
5.1 L'indemnité légale d'activité partielle	8
5.2 L'indemnité supra légale d'activité partielle	8
6 Le calcul du montant de l'indemnité d'activité partielle	9
6.1 Les salariés au 35 heures	9
6.2 Les salariés à temps partiel	9
6.3 L'indemnisation en formation	10
7 Le calcul de l'indemnisation pour les cas particuliers	10
7.1 Les salariés apprentissage ou en contrat de professionnalisation	10
7.2 Les salariés en forfait heures sur la semaine ou le mois	11
7.3 Les salariés dont la durée collective de travail est supérieure à la durée légale du travail en application d'un accord collectif	11
7.4 Les salariés en forfait annuel en heures ou en jours	11
7.5 Le personnel navigant :	12
7.5.1 La détermination du nombre d'heures indemnisable	12
7.6 Les intermittents du spectacle et les mannequins :	12
7.7 Les voyageurs, représentants ou placiers :	12
7.8 Les cadres dirigeants	13
7.9 Salarié d'entreprise de travail temporaire	13
7.10 Les salariés portés	14
8 L'articulation entre l'activité partielle et les arrêts Covid 19 avant le 1 ^{er} mai 2020	15
8.1 Arrêt avant la mise en activité partielle (<i>arrêt total d'activité</i>)	15
8.2 Arrêt avant la mise en activité partielle (<i>réduction du temps de travail</i>)	15
8.3 Arrêt après la mise en activité partielle (<i>arrêt total d'activité</i>)	15
8.4 Arrêt après la mise en activité partielle (<i>réduction du temps de travail</i>)	15
9 L'allocation versée par l'État à l'employeur	16
9.1 Le salaire de référence	16
9.2 Le nombre d'heures indemnisable	17
9.3 Le calcul de l'allocation	17
9.4 les plafonds de l'allocation	17
Tableau de synthèse du calcul de l'allocation	18

1 LES SALARIES ELIGIBLES

Tous les salariés peuvent être placés en situation d'activité partielle, y compris les apprentis et les salariés à temps partiel.

1.1 L'élargissement des bénéficiaires

Dans le cadre de la crise sanitaire et économique du Covid-19, le Gouvernement a modifié les règles de l'activité partielle, ainsi :

- Avec le décret du 25 mars 2020, **les salariés en forfait (en heures ou en jours sur l'année) peuvent désormais bénéficier du dispositif même en cas de réduction de l'horaire de travail** (ce qui n'était pas possible avant).
- L'ordonnance du 27 mars 2020 ouvre le bénéfice de l'activité partielle à tous les salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, ou qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail. C'est par exemple le cas des **VRP**.
- L'ordonnance du 15 avril 2020 ouvre le dispositif aux **cadres dirigeants** (uniquement en cas de fermeture de l'établissement), **aux salariés des entreprises de travail temporaire** (même en intermission) **et aux salariés portés**.
- L'ordonnance du 22 avril 2020 permet, sous conditions, d'individualiser la mise en activité partielle.
- La deuxième Loi de finance rectificative pour 2020 place, à compter du 1^{er} mai 2020, tous les salariés en arrêt covid-19 en situation d'activité partielle

Les ordonnances du 27 mars et 22 avril 2020 ouvrent également le bénéfice de l'activité partielle aux salariés de droit privé de certains employeurs publics. Il s'agit notamment :

- Des **Sociétés dont l'État** ou les collectivités **sont actionnaires majoritaires**,
- Des EPIC (France Télévision, La Poste, SNCF, Aéroport de Paris...),
- Des entreprises relevant de la **branche professionnelle des industries électriques et gazières soumis au statut des IEG** comme EDF, ENGIE, GRDF, ENEDIS,
- Des chambres de métiers, des chambres d'agriculture, et des chambres de commerce et d'industrie,
- De la société anonyme La Poste,
- Des EPIC de l'État et des GIP.

ATTENTION

Les salariés en CDI qui ont une date de rupture du contrat de travail certaine du fait d'un licenciement (plan de sauvegarde de l'emploi par exemple), d'une adhésion à un dispositif de rupture amiable du contrat de travail (PDV, rupture conventionnelle collective ou individuelle) ou d'un départ à la retraite, peuvent être placés en situation d'activité partielle.

→ **Dans ce cas, la date de rupture du contrat de travail mettra fin au bénéfice du dispositif.**

1.2 L'individualisation du dispositif

Avant la publication de l'ordonnance du 22 avril 2020, l'employeur ne pouvait placer en situation d'activité partielle que des collectifs de travail (service, établissement, atelier, etc.). Désormais, **il est possible pour l'employeur de placer de façon individuelle** en situation d'activité partielle une partie des salariés.

L'individualisation doit cependant être prévue (Au choix de l'employeur) :

- **par un accord d'entreprise, d'établissement ou à défaut de branche,**
- ou, après **consultation du CSE** ou du Conseil d'Entreprise, avoir reçu un **avis favorable.**

L'accord ou le document ayant été soumis pour avis au CSE ou au Conseil d'entreprise **doit prévoir** :

- **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 **pas être inférieure à trois mois**, selon lesquelles il est procédé à un **réexamen des critères objectifs** 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.

Les accords et décisions unilatérales mettant en place l'individualisation de l'activité partielle cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

- ➔ Si l'employeur peut imposer la mise en activité partielle collective des salariés protégés, **il ne peut pas le faire dans le cas d'une mise en activité partielle individuelle.** Ainsi, **l'employeur doit recueillir l'accord du salarié protégé au préalable.**

1.3 La transformation des arrêts « covid-19 » en activité partielle

À compter du 1^{er} mai 2020, les salariés qui sont en arrêts de travail, ou qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler, **pour l'un des motifs suivants** :

- le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire,
- le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable au sens du deuxième alinéa du présent I,
- le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile,

seront placés en situation d'activité partielle. La transformation de l'arrêt de travail en activité partielle est applicable à tous les arrêts de travail pour les motifs évoqués ci-dessus, quelle que soit la date de début de l'arrêt. La consultation du CSE n'est pas requise.

2 LES MOTIFS DE RECOURS POUR L'EMPLOYEUR

L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle s'il est obligé de réduire ou de suspendre temporairement son activité **pour l'un des motifs suivants** :

- la conjoncture économique ;
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel (Covid-19 notamment).

La réduction ou la suspension temporaire de l'activité peut prendre deux formes :

- **soit de la fermeture temporaire de leur établissement** (un ou plusieurs jours par semaine) ou partie d'établissement ;
- **soit de la réduction de l'horaire de travail** en deçà de la durée légale de travail.

3 LES DEMARCHES

3.1 Les démarches du salarié :

La mise en situation partielle est une **décision que seul l'employeur peut prendre**. Les salariés n'ont aucune démarche à faire auprès de Pôle emploi ou de l'employeur.

Les salariés ne peuvent pas refuser la mise en activité partielle.

Cependant, les salariés protégés peuvent refuser la mise en activité partielle **uniquement quand le dispositif n'affecte pas l'ensemble de la collectivité de salariés à laquelle appartient le salarié protégé**.

Le salarié n'a pas l'obligation d'épuiser son compte de RTT ou de congés payés avant de pouvoir être placé en situation d'activité partielle.

ATTENTION

Les ordonnances du 25 mars 2020 **modifient provisoirement les règles applicables en matière de prise de congés payés / RTT.**

- Pour plus d'informations cf. la partie « congés payés » de la FAQ disponible sur le site de la CFE-CGC [rubrique actualité et COVID 19](#).

3.2 Les démarches de l'employeur :

Le décret du 25 mars 2020 et l'Ordonnance du 1er avril 2020 ont modifié la procédure que doit suivre l'employeur pour bénéficier de l'allocation d'activité partielle. Ainsi l'employeur doit :

- 1) **Consulter le CSE** et recueillir son avis (s'il existe et **si l'entreprise a plus de 50 salariés**) ;
- 2) Faire une demande d'autorisation préalable sur [l'extranet dédié à l'activité partielle](#) ;
- 3) **Attendre la décision** de refus ou d'acceptation de la Direccte. **L'absence de décision dans un délai de 48h vaut acceptation implicite** ;
- 4) Faire la demande d'allocation.

ATTENTION

Au moment de la demande préalable, **l'employeur qui n'a pas eu le temps de recueillir l'avis du CSE peut uniquement préciser la date de la consultation à venir**. Dans ce cas, il aura deux mois pour envoyer l'avis.

→ Il n'y a donc plus d'avis préalable du CSE, mais une information préalable et un avis a posteriori à la mise en œuvre du dispositif.

L'employeur a **30 jours, à compter de la mise en activité** partielle de ses salariés, pour faire la demande d'allocation.

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de **12 mois, renouvelable sous conditions**.

4 LES CONSEQUENCES DE LA MISE EN ACTIVITE PARTIELLE

4.1 Sur le contrat de travail

Pendant les heures chômées, **le contrat de travail du salarié est uniquement suspendu** et non rompu. Cela veut donc dire que **le salarié ne peut pas travailler pour son entreprise pendant les heures chômées**, même en télétravail.

Cependant, la suspension du contrat de travail **pendant les heures chômées** permet au salarié de **travailler pour une autre entreprise**, sous réserve de ne pas avoir de clause d'exclusivité dans son contrat de travail.

→ La suspension du contrat de travail ne donne pas droit aux prestations d'Assurance chômage.

4.2 Sur la rémunération du salarié

L'employeur doit verser, **à la date normale de paie**, une rémunération qui sera composée :

- Du salaire des salariés (pour chaque heure travaillée),
- De l'indemnité d'activité partielle (pour chaque heure chômée)

Si l'établissement est totalement fermé pendant un mois, la rémunération versée ne sera donc composée que de l'indemnité d'activité partielle.

→ **Pour le calcul du montant de l'indemnité voir point 6 et 7.**

4.3 Sur les droits du salarié

Pour ne pas plus pénaliser le salarié qui se retrouve avec des périodes de suspension de son contrat de travail, et une baisse de sa rémunération, **il est prévu que** :

- La totalité des heures chômées est prise en compte pour le **calcul de l'acquisition des droits à congés payés** ;
- La totalité des heures chômées est prise en compte pour la **répartition de la participation et de l'intéressement** ;
- Les indemnités versées à l'occasion de l'activité partielle entrent dans l'assiette des rémunérations servant au calcul de **la prime de treizième mois** ;
- Les périodes d'activité partielle sont assimilées à des périodes de travail pour la détermination des **droits aux différentes prestations de Sécurité sociale** ;
- Des **points de retraite complémentaire** sont attribués si la durée "chômée" est d'au moins 60 heures dans l'année civile ;
- En cas de licenciement, **l'indemnité de préavis** est calculée sur le salaire « classique » et non le salaire minoré perçu du fait de l'activité partielle ;
- En cas de licenciement, **l'indemnité de licenciement** est calculée sur le salaire « classique » et non le salaire minoré perçu du fait de l'activité partielle ;
- Les périodes d'activité partielle sont comptabilisées pour le décompte des jours travaillés ouvrant **droit aux prestations d'Assurance chômage** ;
- Comme le salarié perçoit un salaire minoré, les périodes d'activité partielle peuvent être exclues, à la requête de l'allocataire, de la **détermination du salaire de référence** pour le calcul de son indemnisation chômage.

Cependant, les périodes d'activité partielle ne permettent pas la validation et l'acquisition de trimestre pour les droits à la retraite.

5 REGIME SOCIAL ET FISCAL

Il convient au préalable de distinguer **trois notions** :

- **L'indemnité d'activité partielle** qui correspond à ce que verse l'employeur aux salariés placés en situation d'activité partielle pour indemniser les heures chômées.
- **L'allocation d'activité partielle** qui correspond à la somme versée par l'État à l'employeur en remboursement de l'indemnité versée par celui-ci.
- **Le salaire**, ce que verse l'employeur en contrepartie des heures travaillées.

5.1 L'indemnité légale d'activité partielle

Si les éléments de salaire, qui rémunèrent les périodes d'activité, restent soumis à cotisations sociales selon le régime des revenus d'activité, **l'indemnité d'activité partielle** est, quant à elle, soumise à un régime dérogatoire :

- Elle n'est pas assujettie aux cotisations et contributions de Sécurité sociale.
- Elle est **soumise à la CSG et à la CRDS au taux de 6,70 %**.

ATTENTION

Le prélèvement social (CSG CRDS) ne peut pas avoir pour effet de diminuer le montant de l'indemnité en deçà de 8,03 € net par heure.

Les bénéficiaires du régime local d'assurance maladie du **Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle** ont une cotisation supplémentaire maladie de 1,50 %.

5.2 L'indemnité supra légale d'activité partielle

L'ordonnance du 22 avril 2020 modifie à compter du 1^{er} mai 2020 le régime social et fiscal des indemnités d'activité partielle supra légales, c'est-à-dire des sommes versées par l'employeur au-delà des 70%, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale.

Le régime fiscal et social des indemnités correspondantes aux périodes non travaillées **avant le 1^{er} mai 2020** est le **même que celui applicable à l'indemnité légale d'activité partielle**.

Le régime fiscal et social des indemnités correspondantes aux périodes non travaillées **après le 1^{er} mai 2020** est **différent en fonction du montant de cette indemnité**.

- **La partie** de l'indemnité d'activité partielle (légale + supra légale) **qui ne dépasse pas 70 % de 4,5 fois la valeur du SMIC¹**, sera assujettie au régime social et fiscal **applicable à l'indemnité légale d'activité partielle**,
- **La partie** de l'indemnité d'activité partielle (légale + supra légale) **qui excède 70 % de 4,5 fois la valeur du smic¹**, sera assujettie au régime social et fiscal **applicable aux salaires**.

[Pour en savoir plus sur le régime social et fiscal applicable](#)

¹ C'est-à-dire 3,15 fois la valeur horaire du SMIC.

6 LE CALCUL DU MONTANT DE L'INDEMNITE D'ACTIVITE PARTIELLE

Pour mémoire, l'indemnité d'activité partielle indemnise les heures, les demi-journées ou les jours chômés du salarié placé en situation d'activité partielle.

L'indemnité horaire correspond (sauf stipulations plus favorables dans un accord d'entreprise), à **70 % du salaire de référence** (la rémunération brute).

→ Le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur à 8,03€ net par heure (SMIC horaire net).

Si un accord d'entreprise prévoit une indemnité supérieure à 70 %, le surcoût ne sera pas remboursé par l'allocation versée par l'État. **Certaines conventions collectives prévoient déjà le maintien à 100%** (Métallurgie et SYNTEC par exemple).

6.1 Les salariés au 35 heures

6.1.1 La détermination du salaire de référence :

Le salaire de référence correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire. Pour plus d'information voir point 9.1.1.

6.1.2 La détermination du nombre d'heures indemnisable :

Le nombre d'heures indemnisable correspond à la **différence entre la durée légale du travail** (ou la durée prévue par le contrat de travail) **et le nombre d'heures travaillées** sur ladite période dans la limite de la durée légale.

Exemple 1 : Un salarié qui travaille **35 heures par semaine** et qui, du fait de l'activité partielle, a une baisse de son temps de travail à **23 heures par semaine** percevra une indemnité qui correspondra à 12h ($35 - 23 = 12$).

6.1.3 la détermination du taux horaire

Pour les salariés en 35h, le taux horaire correspond à la division du salaire de référence par **la durée légale du travail, soit 151,67**.

6.2 Les salariés à temps partiel

6.2.1 La détermination du salaire de référence :

Le salaire de référence correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire. Pour plus d'information voir point 9.1.1.

6.2.2 La détermination du nombre d'heures indemnisable :

Le nombre d'heures indemnisable correspond à la **différence entre la durée prévue par le contrat de travail et le nombre d'heures travaillées** sur ladite période.

Exemple 2 : Un salarié qui travaille **30 heures par semaine** et qui, du fait de l'activité partielle, a une baisse de son temps de travail à **15 heures par semaine** percevra une indemnité qui correspondra à 15h ($30 - 15 = 15$)

6.2.3 La détermination du taux horaire

Pour les salariés à temps partiel, le taux horaire correspond à la division du salaire de référence par **la durée inscrite dans le contrat de travail**.

6.3 L'indemnisation en formation

Les salariés placés **en situation d'activité partielle** peuvent bénéficier d'actions de formation. **L'ordonnance du 27 mars 2020 a modifié le montant de l'indemnité versée au salarié en formation :**

- Si l'employeur a accepté l'action de formation **avant le 28 mars 2020**, l'indemnisation du salarié correspondra à **100 % de la rémunération nette**.
- Si l'employeur a accepté l'action de formation **après le 28 mars 2020**, l'indemnisation du salarié correspondra à **70% de la rémunération brute**.

7 LE CALCUL DE L'INDEMNISATION POUR LES CAS PARTICULIERS

Avec la crise sanitaire et économique, le Gouvernement a ouvert le dispositif d'activité partielle à des salariés qui ne pouvaient pas être éligibles du fait de leurs régimes dérogatoires sur le temps de travail. C'est notamment le cas pour :

- Les salariés en **forfait annuel en heures ou en jours** qui peuvent désormais être placés en situation d'activité partielle même en cas de réduction du temps de travail ;
- Les **voyageurs, représentants ou placiers (VRP)** ;
- **Les salariés d'entreprises de travail temporaire**, y compris en période d'intermission ;
- Les salariés portés ;
- Les salariés dits **cadres dirigeants, sans référence horaire**, en cas de fermeture de l'établissement.

Pour ces catégories de salariés, **l'indemnité d'activité partielle correspond à 70% de la rémunération brute**, ce qui change est la détermination du salaire de référence ou le nombre d'heures indemnisable.

Ces dispositions dérogatoires sont applicables pour les demandes d'activité partielle effectuées à partir du 12 mars 2020 **jusqu'au 31 décembre 2020**.

- Un tableau de synthèse est disponible en annexe

7.1 Les salariés apprentissage ou en contrat de professionnalisation

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, placés en situation d'activité partielle, il faut distinguer deux cas :

- **Si la rémunération l'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation est inférieure au SMIC**, l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur équivaut à son taux de rémunération horaire (taux réglementaire ou conventionnel).
- **Si la rémunération l'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation est supérieure ou égale au SMIC**, l'indemnité d'activité partielle correspondant à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure, avec un plancher horaire d'activité partielle égale à 8,03 euros.

7.2 Les salariés en forfait heures sur la semaine ou le mois

L'ordonnance du 22 avril 2020 a modifié le mode de calcul du nombre d'heures indemnisables des salariés qui ont conclu une convention de forfait en heures sur la semaine ou le mois.

Cette modification ne s'applique que pour les demandes d'activité partielle à compter du 12 mars jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard.

7.2.1 La détermination du nombre d'heures indemnisables

Le nombre d'heures indemnisable correspond à la **différence entre la durée du travail prévue** par la convention de forfait ou la durée collective de travail et **le nombre d'heures travaillées** sur ladite période.

Exemple 3 : Un salarié en forfait heure sur la semaine qui travaille **39 heures par semaine** et qui, du fait de l'activité partielle, a une baisse de son temps de travail à **23 heures par semaine** percevra une indemnité qui correspondra à 16h ($39 - 23 = 16$).

Exemple 4 : Un salarié en **forfait heures sur le mois de 169 heures** et qui, du fait de l'activité partielle, a une baisse de son temps de travail à **150 heures par mois**, percevra une indemnité qui correspondra à 19h ($169 - 150 = 19$).

7.2.2 La détermination du salaire de référence

Le salaire de référence correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire.

Ainsi, la rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, **incluant les majorations** (travail de nuit, le dimanche, équivalence...) **ainsi que les heures supplémentaires conventionnelles ou contractuelles et leur majoration**. Pour plus d'information voir point 9.1.1.

7.2.3 la détermination du taux horaire

Pour les salariés en forfait en heures sur la semaine, le taux horaire correspond à la division du salaire de référence par le nombre d'heures travaillées chaque mois en application de la convention de forfait (169 heures pour une personne en forfait heure de 39 heures hebdomadaires).

Pour les salariés en forfait mensuel, le taux horaire correspond à la division du salaire de référence par le nombre d'heures mensuelles prévu dans la convention de forfait.

7.3 Les salariés dont la durée collective de travail est supérieure à la durée légale du travail en application d'un accord collectif

Pour ces salariés, il est prévu d'appliquer les modalités de calcul dérogatoire de l'indemnité d'activité partielle applicable aux salariés en forfait en heures sur la semaine ou le mois.

7.4 Les salariés en forfait annuel en heures ou en jours

- Une note décryptage spécifique sur l'indemnisation des cadres en forfait annuel est à votre disposition sur l'intranet de la confédération.

7.5 Le personnel navigant :

Pour le personnel navigant des entreprises dont l'organisation de la durée du travail est fondée sous la forme d'alternance de jours d'activité et de jours d'inactivité, le décret prévoit une méthode dérogatoire pour la détermination du nombre d'heures donnant lieu au versement de l'indemnité d'activité partielle.

7.5.1 La détermination du nombre d'heures indemnisable

Pour la détermination du nombre d'heures non travaillées qui donne lieu au versement de l'indemnité d'activité partielle, il convient au préalable de faire la différence entre le nombre de jours d'inactivité constatés et le nombre de jours d'inactivité garantis au titre de la période considérée.

Une fois cela fait, il est prévu que chaque jour d'inactivité au-delà du nombre de jours d'inactivité garantis correspond à 8,75 heures chômées².

7.6 Les intermittents du spectacle et les mannequins :

Pour les intermittents du spectacle et les mannequins³, le décret prévoit une méthode dérogatoire pour la détermination du nombre d'heures non travaillées, et donc indemnisable

7.6.1 La détermination du nombre d'heures indemnisable

Le nombre d'heures non travaillées retenu pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle correspondra à 7 heures par cachet contractuellement programmé, mais non réalisé en raison d'une annulation liée à l'épidémie de covid-19.

7.6.2 La détermination du salaire de référence

Le salaire de référence correspond au montant du cachet auquel on retire :

- Les sommes inhérentes aux frais professionnels et aux éléments de rémunération qui ne sont pas la contrepartie du travail effectif
- Les congés payés

7.6.3 La détermination du taux horaire :

Le taux horaire correspond au salaire de référence divisé par 7.

7.7 Les voyageurs, représentants ou placiers :

Pour les VRP (multicartes et exclusif) **qui ne relèvent pas d'un aménagement du temps de travail applicable dans l'entreprise**, l'indemnité d'activité partielle est calculée de façon dérogatoire de la manière suivante :

7.7.1 La détermination du salaire mensuel de référence :

Le salaire mensuel de référence correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois civils⁴ précédant le premier jour de placement en activité partielle

- Les frais professionnels ainsi que les éléments de rémunération qui ne sont pas la contrepartie du travail effectif ne sont pas comptabilisés dans le salaire de référence.

7.7.2 La détermination du taux horaire :

Le taux horaire correspond à la division du montant de la rémunération mensuelle de référence par la durée légale du temps de travail (151,67).

² Dans la limite de la durée légale du temps de travail

³ Articles L. 7121-2 et suivants, L. 7123-2 à L. 7123-4 et L. 7123-6 et L. 5424-20 du Code du travail,

⁴ Ou la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois

7.7.3 La détermination du nombre d'heures indemnisable :

Pour déterminer le nombre d'heures non travaillées qui ouvrent donc droit au versement de l'indemnité, il convient au préalable de calculer la différence entre la rémunération mensuelle de référence et la rémunération mensuelle effectivement perçue au cours de la même période.

- Le nombre d'heures non travaillées indemnissables correspondra⁵ à la différence de rémunération obtenue, rapportée au montant horaire de l'indemnité.

7.8 Les cadres dirigeants

Pour mémoire, les cadres dirigeants mentionnés à l'article L.3111-2 du Code du travail sont éligibles au dispositif d'activité partielle **uniquement en cas de fermeture de l'établissement**. Ils ne peuvent donc pas être placés en situation d'activité partielle en cas de réduction du temps de travail.

7.8.1 La détermination du nombre d'heures indemnisable

Pour les cadres dirigeants, la demande d'activité partielle se fait sur la base d'un décompte des journées ou demi-journées non travaillées sur la période.

Une fois le décompte de ces journées ou demi-journées non travaillées réalisé, il faut les convertir en heures de la manière suivante :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

7.8.2 La détermination du salaire mensuel de référence

Pour déterminer le salaire de référence il convient de la moyenne des rémunérations brutes perçues sur les 12 derniers mois civils (ou l'ensemble des rémunérations brutes perçues si le salarié cadre dirigeant a travaillé moins de 12 mois).

7.8.3 La détermination du taux horaire

Pour déterminer le taux horaire des cadres dirigeants il convient de déterminer le salaire journalier de référence en divisant le salaire mensuel de référence par **30**.

Ce salaire journalier de référence sera ensuite divisé par 7 pour obtenir le taux horaire.

- Autrement dit, **le taux horaire correspond au trentième du salaire mensuel de référence divisé par 7 heures**

7.9 Salarié d'entreprise de travail temporaire

(Attente de publication du décret)

⁵ Dans la limite de la durée légale du travail.

7.10 Les salariés portés

Les salariés portés qui peuvent être placés en situation d'activité partielle, lors des périodes sans prestation auprès d'une entreprise cliente, sont les salariés titulaires d'un CDI.

7.10.1 La détermination du nombre d'heures indemnisables

Le nombre d'heures indemnisables correspond à la moyenne mensuelle des heures ou des jours travaillés au cours des douze mois civils précédant le premier jour de placement en activité partielle (ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils).

Le décret du 6 mai 2020 précisant qu'un jour travaillé correspond à 7 heures travaillées.

7.10.2 La détermination du salaire mensuel de référence

Pour une activité équivalant à un temps plein (35h par semaine), le salaire mensuel de référence correspond à 75% de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale, c'est-à-dire à 2571€ (75% de 3 428 €).

Si la moyenne mensuelle des heures (cf point 7.9.1) est inférieure à une activité équivalant à un temps plein le salaire mensuel de référence est corrigé à proportion de la moyenne mensuelle d'heures travaillées rapportée sur 35h.

7.10.3 La détermination du taux horaire

Pour déterminer le taux horaire, il convient de diviser le salaire mensuel de référence comme calculé au point 7.9.2 par la moyenne mensuelle des heures travaillées comme calculé au point 7.9.1.

8 L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PARTIELLE ET LES ARRETS COVID 19 AVANT LE 1^{ER} MAI 2020

Cette question porte sur l'articulation entre l'activité partielle et les « arrêts Covid19 » pour les **parents devant garder leur enfant** ou les **personnes devant être isolées, avant le 1^{er} mai 2020**. Voir point 1.3

Dans toutes les hypothèses, le montant de l'indemnisation du salarié en arrêt (l'indemnité versée par l'employeur en complément de l'IJSS) sera ajusté pour ne pas dépasser le montant de l'indemnisation que le salarié aurait perçu au titre de l'activité partielle.

- Ainsi, si l'employeur ne maintient pas à 100% la rémunération de ses salariés en cas d'activité partielle, **le salarié en arrêt ne percevra pas 90% de sa rémunération brute, mais 90% de l'indemnité qu'il aurait dû percevoir s'il était placé en situation d'activité partielle** (c'est-à-dire 90% de 70% de sa rémunération).

8.1 Arrêt avant la mise en activité partielle (*arrêt total d'activité*)

Comme le but de l'arrêt est d'indemniser le salarié qui ne peut pas se rendre sur son lieu de travail (par mesure de protection ou parce qu'il est contraint de garder son enfant), en cas d'arrêt total d'activité, l'arrêt se trouve donc privé de cause puisque le salarié n'a plus à se rendre sur son lieu de travail.

- **De ce fait, en cas d'arrêt total d'activité, aucune prolongation ou aucun renouvellement de l'arrêt ne pourra être accordé une fois le placement en activité partielle intervenu.**

Pour les arrêts qui sont automatiquement prolongés par l'assurance maladie **l'employeur est tenu d'y mettre un terme en signalant à l'assurance maladie la fin anticipée de l'arrêt.**

8.2 Arrêt avant la mise en activité partielle (*réduction du temps de travail*)

Comme il **n'est pas possible de cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale**, l'employeur ne pourra pas placer le salarié qui est en arrêt, en situation d'activité partielle.

- **Si l'arrêt n'est pas prolongé, le salarié bascule en activité partielle.**

8.3 Arrêt après la mise en activité partielle (*arrêt total d'activité*)

Comme le but de l'arrêt est d'indemniser le salarié qui ne peut pas se rendre sur son lieu de travail (par mesure de protection ou parce qu'il est contraint de garder son enfant), en cas d'arrêt total de l'activité, l'arrêt se trouve donc privé de cause puisque le salarié n'a plus à se rendre sur son lieu de travail.

- **De ce fait, le salarié ne peut pas demander le bénéfice des arrêts « Covid19 » (garde d'enfant ou isolement) après la mise en place de l'activité partielle avec un arrêt total de l'activité.**

8.4 Arrêt après la mise en activité partielle (*réduction du temps de travail*)

Comme il n'est pas possible de cumuler sur une même période de travail une indemnité d'activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale, **si la personne sollicite les arrêts « covid19 » (garde d'enfant ou isolement) il sera uniquement en arrêt.**

9 L'ALLOCATION VERSEE PAR L'ÉTAT A L'EMPLOYEUR

9.1 Le salaire de référence

Pour mémoire :

- **L'indemnité d'activité partielle** correspond à ce que verse l'employeur aux salariés placés en situation d'activité partielle pour indemniser les heures chômées.
- **L'allocation d'activité partielle** correspond à la somme versée par l'État à l'employeur en remboursement de l'indemnité versée par celui-ci.

Avant l'État d'urgence sanitaire, l'allocation était forfaitaire et fonction de la taille de l'entreprise, **désormais elle correspond au montant de l'indemnité, dans la limite de 4,5 SMIC.**

Comme le taux horaire l'allocation d'activité partielle correspond à un pourcentage de la rémunération horaire antérieure brute (autrement appelé « salaire de référence »), pour calculer le montant de l'allocation il faut déterminer le salaire de référence, et le taux horaire

Le montant du taux horaire de l'allocation correspondra à 70% du salaire horaire de référence.

9.1.1 La détermination du salaire de référence

Le salaire horaire de référence **correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés** selon la règle du maintien de salaire, c'est-à-dire la rémunération qui aurait été perçue par le salarié s'il avait continué à travailler.

Le salaire de référence est composé :

- **De la rémunération dite « de base »**, c'est-à-dire la rémunération que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été placé en situation d'activité partielle. Les majorations liées au travail du dimanche ou de nuit sont comprises ;
- **Des primes et variables s'ils respectent trois conditions :**
 - o **Avoir un caractère obligatoire pour l'employeur**
 - o **Être versée en contrepartie du travail effectué par le salarié**
 - o **Ne pas être un remboursement de frais.**

Les sommes **exclus de l'assiette de calcul** du salaire horaire de référence sont :

- **Les sommes représentatives de frais professionnels**
- Les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, **ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année.**

9.1.2 La détermination du salaire horaire de référence

Afin de déterminer le nombre d'heures **indemnissables**, il convient de **diviser le salaire de référence par soit la durée légale du travail** (151,67h sur le mois), soit la durée inscrite dans le contrat de travail si elle est inférieure à la durée légale du travail.

9.2 Le nombre d'heures indemnissable

Le nombre d'heures indemnissables correspond à la différence entre la durée légale du travail (ou la durée inscrite dans le contrat de travail si elle est inférieure à la durée légale du travail, ou la durée prévue dans la convention de forfait), et le nombre d'heures travaillées.

Exemple 5 : Pour un salarié à temps complet qui travaille **35 heures par semaine** et qui, du fait de l'activité partielle, ne travaille que **23 heures par semaine**, l'employeur percevra une allocation qui correspondra à 12 heures indemnisées ($35 - 23 = 12$)

Exemple 6 : Pour un salarié à temps partiel qui travaille **30 heures par semaine** et qui, du fait de l'activité partielle, ne travaille que **15 heures par semaine**, l'employeur percevra une allocation qui correspondra à 15 heures indemnisées ($30 - 15 = 15$)

Exemple 7 : Pour un salarié en **forfait heure sur la semaine** qui travaille **39 heures par semaine** et qui, du fait de l'activité partielle, ne travaille que **23 heures par semaine**, l'employeur percevra une allocation qui correspondra à 16 heures indemnisées ($39 - 23 = 16$).

Exemple 8 : Pour un salarié en **forfait heure sur le mois** qui travaille **169 heures** et qui, du fait de l'activité partielle, ne travaille que **150 heures**, l'employeur percevra une allocation qui correspondra à 19h indemnisées ($169 - 150 = 19$).

9.3 Le calcul de l'allocation

L'allocation versée par l'État à l'employeur correspond à l'indemnité légale de l'activité partielle versée aux salariés, soit 70% du salaire horaire de référence sur la durée prise en compte.

Si un accord d'entreprise prévoit une indemnité supérieure à 70 %, le surcoût ne sera pas remboursé par l'allocation versée par l'État.

Le régime social et fiscal du delta de l'indemnité allant au-delà des 70% gardera le même régime de faveur que l'indemnité d'activité partielle (voir point 1.4.3)

9.4 les plafonds de l'allocation

Le montant horaire de cette allocation versée par l'État **correspond au montant de l'indemnité légale versée par l'employeur, dans la limite d'un taux horaire de 4,5 SMIC**. Autrement dit, le plafond horaire de l'allocation versée à l'employeur est de 70% de 4.5 SMIC horaires soit 31,98 €.

Ainsi, **si la rémunération des salaires est inférieure à 4,5 SMIC, l'employeur n'aura pas de reste à charge**. À l'inverse, le complément au-delà du plafond est à la charge de l'employeur.

Si l'employeur décide de maintenir intégralement la rémunération de ses salariés, c'est-à-dire que l'indemnité qu'il versera à ses salariés correspondra à 100% de leur rémunération brute, **l'État ne remboursera pas à l'employeur le delta entre les 70% et les 100%**.

Le versement de cette allocation est fait **dans la limite de 1 607 heures par an et par salarié par année civile**. Cette limite peut être dépassée dans des cas exceptionnels sur décision conjointe des ministres chargés de l'Emploi et du budget.

TABLEAU DE SYNTHÈSE DU CALCUL DE L'ALLOCATION

Pour mémoire, l'indemnité légale d'activité partielle correspond à 70% du taux horaire multiplié par le nombre d'heures indemnisable

	Salaire mensuel de référence	Taux horaire	Nombre d'heures indemnisable
Salarié au 35h	Correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire	Correspond à la division du salaire de référence par la durée légale du travail, soit 151,67.	Correspond à la différence entre la légale du travail et le nombre d'heures travaillées sur ladite période
Salarié à temps partiel	Correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire	Correspond à la division du salaire de référence par la durée prévue dans le contrat de travail.	Correspond à la différence entre la durée prévue par le contrat de travail et le nombre d'heures travaillées sur ladite période
Salarié en forfait heure sur la semaine et le mois	Correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire, en incluant les ainsi que les heures supplémentaires conventionnelles ou contractuelles et leur majoration.	Correspond à la division du salaire de référence par le nombre d'heures mensuelles prévu dans la convention de forfait	Correspond à la différence entre la durée du travail prévue par la convention de forfait ou la durée collective de travail et le nombre d'heures travaillées sur ladite période.
Salarié dont la durée collective de travail est supérieure à la durée légale du travail en application d'un accord collectif	Correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire, en incluant les ainsi que les heures supplémentaires conventionnelles ou contractuelles et leur majoration.	Correspond à la division du salaire de référence par la durée collective de travail	Correspond à la différence entre la durée du travail prévue par la convention de forfait ou la durée collective de travail et le nombre d'heures travaillées sur ladite période
Les salariés portés	Correspond à 75% de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale, c'est-à-dire à 2571€ (75% de 3 428 €) pour une activité équivalant à un temps plein	Correspond à la division du salaire mensuel de référence par la moyenne mensuelle des heures travaillées	Correspond à la moyenne mensuelle des heures ou des jours travaillés au cours des douze mois civils précédant le premier jour de placement en activité partielle
Salarié d'entreprise de travail temporaire	Attente du décret	Attente du décret	Attente du décret
Salariés cadres dirigeants	Correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues sur les 12 derniers mois civils	Correspond au trentième du salaire mensuel de référence divisé par 7 heures	Une demi-journée non travaillée = 3 h 30 Un jour non travaillé = 7 heures Une semaine non travaillée = 35 heures
Les VRP	Correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues sur les 12 derniers mois civils	Correspond à la division salaire de référence par la durée légale du temps de travail (151,67)	Voir point 7.7.3
Le personnel navigant	Correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire	Correspond à la division salaire de référence par la durée légale du temps de travail (151,67)	Chaque jour d'inactivité au-delà du nombre de jours d'inactivité garantis correspond à 8,75 heures chômées
Intermittents du spectacle et les mannequins :	Correspond au montant du cachet auquel on retire les sommes inhérentes aux frais professionnels et aux éléments de rémunération qui ne sont pas la contrepartie du travail effectif et les congés payés	Correspond au salaire de référence divisé par 7	Correspond à 7 heures par cachet contractuellement programmé, mais non réalisé en raison d'une annulation liée à l'épidémie de covid-19