

## FAQ SOCIAL : Activité partielle : mode d'emploi

### Table des matières

1.	<b>Où puis-je m'informer sur l'activité partielle ?</b> .....	3
2.	<b>Qu'est-ce que l'activité partielle ?</b> .....	3
3.	<b>En tant qu'entrepreneur de TP puis-je recourir à l'activité partielle ? Si oui, dans quelles situations ?</b> .....	3
4.	<b>Quelques exemples pratiques de mise en place de l'activité partielle</b> .....	4
5.	<b>Les sous-traitants et les locataires peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ?</b> .....	5
6.	<b>Quels sont mes salariés que je peux placer en activité partielle ?</b> .....	5
7.	<b>Qu'en est-il des cadres dirigeants ?</b> .....	5
8.	<b>Puis-je imposer une mesure d'activité partielle à mes salariés protégés ? Qu'entend-on par « salariés protégés » ?</b> .....	5
9.	<b>Je suis gérant d'une TPE, puis-je bénéficier de l'activité partielle ?</b> .....	5
10.	<b>Mes salariés peuvent-ils prendre des congés payés pendant la période d'activité partielle ?</b> 6	6
11.	<b>Comment et quand faire ma demande d'activité partielle ?</b> .....	6
	<b>Comment ?</b> .....	6
	<b>Quand ?</b> .....	6
12.	<b>Puis-je placer mes salariés en activité partielle et ne pas effectuer de demande d'indemnisation auprès de l'Etat ?</b> .....	7
13.	<b>Je n'arrive pas à accéder au site pour faire ma demande d'activité partielle. Ce problème est-il résolu ?</b> .....	7
14.	<b>Comment savoir si ma demande a été acceptée (ou refusée) ?</b> .....	7
15.	<b>Que dois-je faire une fois ma demande acceptée (ou refusée) ?</b> .....	7
16.	<b>Dois-je consulter mon CSE ? Si oui, quand et sur quoi ?</b> .....	8
	<b>Je suis une entreprise de moins de 50 salariés.</b> .....	8
	<b>Je suis une entreprise d'au moins 50 salariés.</b> .....	8
17.	<b>Je n'ai pas procédé à l'élection du CSE alors que j'y étais obligé. Je ne peux donc pas le consulter. Suis-je malgré tout éligible à l'activité partielle ?</b> .....	8
18.	<b>Mon entreprise a des établissements distincts, combien de demandes dois-je faire ?</b> .....	8
19.	<b>Quelles sont les heures indemnissables ?</b> .....	9
20.	<b>Quel est le montant de l'indemnité que je dois verser à mes salariés ?</b> .....	9
	<b>Si mes salariés ne sont pas en formation</b> .....	9

	<b>Si mes salariés sont en formation .....</b>	<b>9</b>
<b>21.</b>	<b>Comment calculer l'indemnité d'activité partielle que je dois verser à mes salariés ? .....</b>	<b>10</b>
	<b>Les règles de calcul du taux horaire à connaître.....</b>	<b>10</b>
	<b>Les spécificités à connaître pour les salariés en forfaits en jours ou en heures .....</b>	<b>11</b>
	<b>Exemples de calculs .....</b>	<b>11</b>
<b>22.</b>	<b>Activité partielle et apprentissage, comment ça marche en pratique ?.....</b>	<b>14</b>
	<b>Si je place mon apprenti en activité partielle, l'activité partielle est-elle valable seulement pour le temps passé en entreprise ou également pour le temps passé ou prévu en CFA ?.....</b>	<b>14</b>
	<b>Quelle est la rémunération d'un apprenti placé en activité partielle ? .....</b>	<b>14</b>
	<b>La période d'activité partielle allonge-t-elle la durée du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ? .....</b>	<b>14</b>
<b>23.</b>	<b>Que dois-je indiquer sur le bulletin de paie de mes salariés ? .....</b>	<b>15</b>
<b>24.</b>	<b>Que me rembourse l'État ? .....</b>	<b>15</b>
<b>25.</b>	<b>Où effectuer ma demande de remboursement ? .....</b>	<b>15</b>
<b>26.</b>	<b>Quand serais-je remboursé ? .....</b>	<b>15</b>
<b>27.</b>	<b>Le remboursement est-il limité dans le temps ? .....</b>	<b>15</b>
<b>28.</b>	<b>Pour quelle durée mon autorisation est-elle valable ? .....</b>	<b>15</b>
<b>29.</b>	<b>Quand dois-je souscrire à des engagements ? Quels sont-ils ? .....</b>	<b>15</b>
<b>30.</b>	<b>Que faire si, une fois ma demande accordée, mon activité repart à la hausse ? Puis à la baisse ? .....</b>	<b>16</b>
<b>31.</b>	<b>Quel est le régime social et fiscal de l'allocation d'activité partielle ?.....</b>	<b>16</b>
	<b>De quoi est-elle exonérée ? .....</b>	<b>16</b>
	<b>A quoi est-elle assujettie ? .....</b>	<b>16</b>
	<b>Le dispositif d'écrêtement de la CSG-CRDS est-il applicable ? Comment le calculer ?.....</b>	<b>16</b>
	<b>Et si je verse une indemnité d'activité partielle supérieure à mon obligation légale ? .....</b>	<b>17</b>
<b>32.</b>	<b>Dois-je déclarer l'activité partielle dans ma DSN ?.....</b>	<b>17</b>
	<b>Comment déclarer la situation de mes salariés ? .....</b>	<b>17</b>
	<b>Comment déclarer la CSG et CRDS ? .....</b>	<b>17</b>
<b>33.</b>	<b>Existe-t-il une assistance téléphonique pour m'aider dans mes déclarations ? .....</b>	<b>18</b>
<b>34.</b>	<b>Puis-je mettre mes salariés en astreinte alors qu'ils sont en activité partielle ?.....</b>	<b>18</b>
	<b>Si je réduis l'horaire de travail applicable dans mon entreprise. ....</b>	<b>18</b>
	<b>Si je ferme temporairement mon entreprise.....</b>	<b>18</b>
<b>35.</b>	<b>Quelles sont les situations dans lesquelles je ne peux pas bénéficier de l'activité partielle ? Quelles sont les sanctions que j'encours ?.....</b>	<b>18</b>
<b>36.</b>	<b>Mes élus peuvent-ils continuer à exercer leur mandat en période d'activité partielle ?.....</b>	<b>18</b>

**37. Dois-je prendre en compte les indemnités d'activité partielle dans la masse salariale qui sert au calcul des budgets du CSE ?..... 18**

**38. Quel est l'impact des périodes d'activité partielle sur l'ancienneté de mes salariés ?..... 19**

**39. Je suis adhérent chez Pro BTP, qu'en est-il des garanties prévoyance et santé pour mes salariés placés en activité partielle ? ..... 19**

## **1. Où puis-je m'informer sur l'activité partielle ?**

- Si je souhaite approfondir mes connaissances sur l'activité partielle, je peux consulter le [Guide](#) de la FNTP.
- Si je souhaite avoir des précisions le dispositif exceptionnel d'activité partielle, je peux me reporter à la [documentation](#) du ministère du Travail, mise à jour le 10 avril 2020.
- Via le site internet de l'[URSSAF](#).

## **2. Qu'est-ce que l'activité partielle ?**

Lorsque mon entreprise connaît des difficultés économiques, l'activité partielle me permet d'adapter mon activité :

- soit en fermant provisoirement mon entreprise ou une partie d'entre elle (un atelier, un chantier, un service) ;
- soit en réduisant l'horaire de travail de mes salariés en deçà de la durée de travail applicable dans mon entreprise (35h, 39h, etc.).

En contrepartie, je maintiens une partie de la rémunération de mes salariés concernés par la mesure et perçois, en retour, une aide de l'État (cf. *infra*).

**Attention !** L'activité partielle est une **mesure collective** : elle concerne donc l'ensemble de mes salariés ou un groupe identifié d'entre eux.

*Des exemples de cas de recours à l'activité partielle sont disponibles ci-après.*

## **3. En tant qu'entrepreneur de TP puis-je recourir à l'activité partielle ? Si oui, dans quelles situations ?**

**Oui :**

- Lorsque j'ai des difficultés d'approvisionnement de mes chantiers en matériaux et matériels ;
- Lorsque je suis confronté à une baisse d'activité ;
- En cas d'arrêt du chantier décidé par le donneur d'ordre ;
- Lorsque mes salariés travaillant sur chantier indispensables à la poursuite de l'activité sont absents (contaminés/ confinés, etc.) ;
- Lorsqu'il m'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 mes salariés.

Face à la pandémie du Coronavirus, les Fédérations de la construction (FNTP avec la FFB et la CAPEB) ont élaboré en lien avec l'OPP-BTP, un [guide détaillant les conditions de sécurité sanitaires](#) satisfaisantes et les procédures précises à adopter, notamment dans le cadre du dialogue social, pour garantir la santé et la sécurité des salariés et des employeurs et permettre la poursuite ou la reprise progressive de l'activité. Ce guide a été validé par le ministère du Travail et le ministère des Solidarités et de la Santé

Des exemples de cas de recours à l'activité partielle sont disponibles ci-après.

En cas de doute, je peux me référer au [schéma](#) élaboré par le ministère du Travail.

#### 4. Quelques exemples pratiques de mise en place de l'activité partielle

Exemples de situations	Mes démarches
Je ferme mon entreprise : plus aucun salarié ne travaille.	Je fais une demande d'activité partielle pour l'ensemble de mes salariés.
J'ai 4 chantiers en cours mais je dois en fermer 2 car je ne peux pas y respecter les gestes « barrières ». Je mets en place du télétravail pour mes autres salariés dont le poste de travail le permet (RH, paie, etc.).	Je fais une demande d'activité partielle uniquement pour mes salariés travaillant sur les 2 chantiers que je dois fermer. Mes autres salariés ne sont pas concernés par la mesure et continuent à être rémunérés normalement.
Je réduis la durée de travail de tous mes salariés de 39h à 10h par jour car je n'ai pas assez d'activité.	Je fais une demande d'activité partielle pour l'ensemble de mes salariés.  À noter : je ne suis pas obligé de placer tous mes salariés en activité partielle en même temps. Je peux organiser un roulement.  <b>Attention !</b> Je n'ai pas l'obligation d'indemniser les heures non travaillées au-delà des 35h. Si je souhaite le faire, je ne bénéficierais pas du remboursement par l'Etat.
J'organise le télétravail pour mes salariés dont le poste de travail le permet (RH, paie, etc.). Mon personnel de chantier continue à venir physiquement sur chantier car je peux y faire respecter les gestes « barrières ». J'ai en revanche dit à 2 d'entre eux de rester chez eux car ils ont peur de venir travailler. Mais comme j'ai réussi à m'organiser, leur absence n'a pas d'impact pour l'avancement des chantiers.	Je ne peux pas faire de demande d'activité partielle pour ces 2 salariés car : <ul style="list-style-type: none"> <li>– je ne ferme pas mon entreprise ni ne réduis la durée de travail de mes salariés ;</li> <li>– ma démarche n'est pas collective puisqu'elle ne concerne que 2 salariés travaillant sur des chantiers différents.</li> </ul> Je continue donc à rémunérer mes salariés comme habituellement, y compris les 2 salariés qui ne viennent pas travailler car c'est moi qui ai pris la décision de les faire rester chez eux (ils sont en « dispense d'activité »).
J'ai fermé tous mes chantiers mais je souhaiterais tout de même organiser un roulement pour que certains de mes Ouvriers non sédentaires (pas tous) puissent continuer à travailler un peu sur ces mêmes chantiers. Dans ce cas, puis-je continuer à bénéficier de l'activité partielle ?	Non car : <ul style="list-style-type: none"> <li>– je n'entre dans aucune des cases de l'activité partielle : je ne ferme pas mon entreprise ni ne réduis la durée de travail de mes salariés ;</li> <li>– ma démarche n'est pas collective puisque bien que j'ai fermé mes chantiers, certains de mes Ouvriers vont continuer à y travailler alors que d'autres non ;</li> </ul>

- |  |  |
|--|--|
|  | – je ne peux organiser de roulement qu'en cas de réduction de l'horaire collectif (et non de fermeture de l'entreprise). |
|--|--|

## 5. Les sous-traitants et les locatiers peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ?

**Oui**, dans les mêmes conditions que détaillées ci-dessus.

Pour leur permettre d'étayer leur demande d'autorisation de placement en activité partielle effectuée auprès de l'Administration, la FNTP invite les entreprises, titulaires des marchés, à leur transmettre une copie des arrêts de chantier qu'elles ont reçus de leurs maîtres de l'ouvrage.

## 6. Quels sont mes salariés que je peux placer en activité partielle ?

Tous mes salariés qu'ils soient en CDD, en CDI (ce qui inclut donc les salariés en contrat de chantier), à temps complet, à temps partiel, en forfait en heures ou en jours sur l'année ; y compris les intérimaires et les apprentis. Il n'y a pas de condition d'ancienneté.

À noter : pour les intérimaires, c'est l'agence d'intérim qui doit faire la demande d'indemnisation.

**Nouveauté !** Les salariés en forfait heures ou en jours sur l'année peuvent bénéficier de l'activité partielle, y compris si je réduis la durée de travail applicable dans mon entreprise ; sans pour autant la fermer.

## 7. Qu'en est-il des cadres dirigeants ?

Les cadres dirigeants sont éligibles à l'activité partielle uniquement en cas de fermeture temporaire de l'entreprise (ou d'une partie de l'entreprise).

## 8. Puis-je imposer une mesure d'activité partielle à mes salariés protégés ? Qu'entend-on par « salariés protégés » ?

**Oui** et ce, sans avoir à recueillir leur accord, dès lors que l'activité partielle affecte tous les salariés de mon entreprise, de mon établissement, du chantier, du service ou de l'atelier auquel ils sont affectés ou rattachés.

Les salariés « protégés » sont ceux qui sont investis d'un mandat : les délégués syndicaux, les élus du CSE, les représentants de proximité, les représentants syndicaux au CSE, etc.

Pour connaître la liste exhaustive des salariés dits « protégés », je peux consulter l'[article L. 2411-1 du Code du travail](#).

## 9. Je suis gérant d'une TPE, puis-je bénéficier de l'activité partielle ?

- **Oui**, si je dispose d'un contrat de travail avec l'entreprise et exerce une activité salariée rémunérée\* comme telle :
  - Mes fonctions doivent être rémunérées par un salaire soumis à cotisations sociales distinct de la rémunération dont je peux bénéficier en tant que gérant ;
  - Et je dois me conformer à des directives au titre de mon activité salariée.

- **Non**, si je ne dispose pas d'un contrat de travail avec l'entreprise et n'exerce pas une activité salariée.

## 10. Mes salariés peuvent-ils prendre des congés payés pendant la période d'activité partielle ?

**Oui**. Selon la FNTF, cela se déduit du décret du 16 avril 2020 qui prévoit que pour les forfait jours, les congés payés pris pendant la période d'activité partielle doivent être convertis en heures puis déduits du nombre d'heures non travaillées.

En revanche, je ne dois pas faire de demande d'indemnisation pour la période correspondante.

## 11. Comment et quand faire ma demande d'activité partielle ?

### Comment ?

Je dois déposer ma demande sur le [portail](#) prévu à cet effet et indiquer :

- les motifs justifiant le recours à l'activité partielle : **circonstances exceptionnelles + coronavirus** ;
- les circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de ma demande (difficultés d'approvisionnement, arrêt du chantier par le donneur d'ordre, absence de mes salariés, impossibilité de prendre les mesures de prévention nécessaires à la protection de mes salariés, etc.) ;
- 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 ;
- le cas échéant, si j'ai déjà recouru à l'activité partielle au cours des 36 derniers mois, les engagements que j'ai choisis de prendre (cf. *infra*).

Je joins également l'avis de mon CSE (cf. question 12).

Pour savoir comment créer mon compte, je peux consulter le [guide](#) de la FNTF.

### Quand ?

En principe, j'ai jusqu'à 30 jours à compter du jour où j'ai placé mes salariés en activité partielle pour déposer ma demande, avec effet rétroactif. Je peux la faire parvenir à ma DIRECCTE par tout moyen donnant date certaine à sa réception (mail, courrier recommandé avec accusé de réception, etc.).

*Exemple : si j'ai placé mes salariés en activité partielle le 20 mars 2020, j'ai jusqu'au 20 avril 2020 pour effectuer ma demande.*

Afin de tenir compte du volume des demandes et des circonstances exceptionnelles que nous traversons, le ministère du Travail autorise la présentation des demandes d'autorisation d'activité partielle **jusqu'au 30 avril 2020**.

Je peux donc déposer une demande d'activité partielle pour le mois de mars jusqu'au 30 avril, avec effet rétroactif, sans que le délai de 30 jours me soit opposable.

## 12. Puis-je placer mes salariés en activité partielle et ne pas effectuer de demande d'indemnisation auprès de l'Etat ?

**Oui.** Dans ce cas, je dois verser à mes salariés l'indemnité d'activité partielle dans les conditions prévues par le Code du travail.

Pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales, je dois faire une demande d'autorisation auprès de ma DIRECCTE. A cette occasion, je l'informe de mon engagement à ne pas bénéficier de l'indemnisation par l'Etat. Je n'aurais pas à faire de demande d'indemnisation par la suite.

## 13. Je n'arrive pas à accéder au site pour faire ma demande d'activité partielle. Ce problème est-il résolu ?

**A priori, oui.** Dans un [communiqué de presse publié le 1<sup>er</sup> avril](#), le ministère du Travail indique que le système d'information de l'activité partielle a été transformé en profondeur. Il est désormais capable de supporter 15 000 connexions simultanées, de répondre à 400 000 utilisateurs par jour, **de délivrer automatiquement les codes de connexion et de générer une réponse automatique d'acceptation 48h après le dépôt de la demande de l'entreprise.**

## 14. Comment savoir si ma demande a été acceptée (ou refusée) ?

Je reçois une réponse automatique de la DIRECCTE dont je dépends 48h après le dépôt de ma demande. A défaut de réponse dans ce délai, ma demande est acceptée.

## 15. Que dois-je faire une fois ma demande acceptée (ou refusée) ?

J'informe mes salariés et, s'il existe, mon CSE, de la décision de l'Administration.

Un modèle d'information est proposé par la FNTP ([Coronavirus – FNTP – Modèle Courrier d'information des salariés et s'il existe, du CSE sur la mise en place de l'activité partielle](#)).

Si la mise en place de l'activité partielle dans mon entreprise se traduit par une baisse des horaires collectifs, je dois :

- communiquer les modifications d'horaires envisagés à l'Inspecteur du travail ;
- afficher les nouveaux horaires dans l'entreprise.

## 16. Dois-je consulter mon CSE ? Si oui, quand et sur quoi ?

### Je suis une entreprise de moins de 50 salariés.

**Non**, d'après le ministère du Travail, je n'ai pas à consulter mon CSE.

Pour la FNTP, cette interprétation n'est pas conforme au texte de l'[article R. 5122-2 du Code du travail](#) tel que modifié par le décret du 25 mars 2020. Car ce dernier prévoit que la demande d'autorisation d'activité partielle doit être accompagnée de l'avis préalablement rendu par le CSE, **si l'entreprise en est dotée**.

### Je suis une entreprise d'au moins 50 salariés.

**Oui**. En principe, je le consulte avant d'envoyer ma demande à l'Administration. Mais dans les circonstances actuelles, je peux réaliser cette consultation *a posteriori*, c'est-à-dire après le début de l'activité partielle. Dans ce cas, je dois adresser le résultat de la consultation (avis favorable ou défavorable) au plus tard 2 mois à compter de ma demande d'activité partielle.

Je consulte mon CSE sur :

- les motifs de recours à l'activité partielle ;
- les catégories professionnelles et les activités concernées ;
- le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire ;
- les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur.

À noter : en l'absence de CSE, attesté par un procès-verbal de carence, j'informe mes salariés de ma décision en précisant l'effectif concerné et la durée prévisionnelle envisagée.

*Un modèle d'information est disponible ci-dessous.*

## 17. Je n'ai pas procédé à l'élection du CSE alors que j'y étais obligé. Je ne peux donc pas le consulter. Suis-je malgré tout éligible à l'activité partielle ?

**Oui**, de manière exceptionnelle et dans l'intérêt des salariés, précise le ministère du Travail. Mais je devrais organiser des élections professionnelles dans mon entreprise dès le 24 août 2020, date de la levée de la période de suspension des processus électoraux fixée par ordonnance.

La FNTP vous rappelle que :

- la mise en place du CSE est obligatoire dans les entreprises dont l'effectif atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs ;
- le fait d'apporter une entrave à la constitution du CSE notamment en ne procédant pas à l'organisation des élections professionnelles est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 €.

Pour plus d'informations sur la mise en place du CSE, je peux consulter les [bulletins d'informations de la FNTP](#) et le [questions-réponses](#) du ministère du Travail.

## 18. Mon entreprise a des établissements distincts, combien de demandes dois-je faire ?

Selon le décret, je dois faire autant de demandes que j'ai d'établissements distincts.

Néanmoins, le ministère du Travail précise que l'application informatique permettant le dépôt des demandes sera paramétrée de **manière imminente aux alentours du 15 avril** pour permettre le téléchargement de l'ensemble des données requises en une seule fois par un utilisateur. Pour encore quelques jours, les données devront être



importées établissement par établissement. A noter qu'un même utilisateur peut d'ores et déjà télécharger les données pour plusieurs établissements, dans la limite de 200 SIRET par compte et 1 000 lignes par fichiers.

## 19. Quelles sont les heures indemnissables ?

Le nombre d'heures indemnissables correspond à la différence entre la durée légale de travail (35h) et le nombre d'heures travaillées par mes salariés sur la période.

*Exemple : un salarié qui travaillait 35h par semaine mais qui, en raison des circonstances actuelles, ne travaillerait plus que 10h dans la semaine, bénéficiera d'une indemnité de 25h (35 – 10 = 25).*

À noter : si mes salariés font 39h, les heures non travaillées au-delà des 35h sont chômées. Pour autant, je ne verse pas d'indemnité à mes salariés et ne peut pas percevoir d'aide de l'État.

*Exemple : dans l'exemple précédent, si le salarié travaillait 39h, il bénéficiera de la même indemnité de 25h (35 – 10 = 25) car les 4 heures conventionnelles dépassent l'horaire légal du travail et ne doivent donc pas être prises en charge.*

Pour plus d'exemples en fonction du mode d'aménagement du temps de travail que j'applique dans mon entreprise (forfait, annualisation du temps de travail ...), je peux me reporter au [guide pratique](#) de la FNTF.

## 20. Quel est le montant de l'indemnité que je dois verser à mes salariés ?

### Si mes salariés ne sont pas en formation

- 70 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (soit environ 84 % du salaire net).

### Si mes salariés sont en formation

- Si j'ai donné mon accord pour une formation jusqu'au 28 mars 2020 : 100 % du salaire horaire net.
- Si j'ai donné mon accord pour une formation à compter du 29 mars 2020 : 70 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (soit environ 84% du salaire net).

Je peux indemniser mes salariés au-delà de 70% du salaire brut si je le souhaite mais cette part additionnelle ne sera pas prise en charge l'État. Je n'en serais donc pas remboursé. Un modèle de décision unilatérale sera bientôt proposé par la FNTF.

**Attention !** Chaque mois, le salarié doit percevoir au moins le SMIC. Si les 70% du salaire horaire brut que je lui verse sont inférieurs au SMIC net, je dois lui verser un complément de rémunération.

## 21. Comment calculer l'indemnité d'activité partielle que je dois verser à mes salariés ?

Le 10 avril, dans la nouvelle version de sa documentation, le ministère du Travail a explicité les modalités de calcul de l'indemnité d'activité partielle que l'employeur doit verser à ses salariés. A cette occasion, il a notamment précisé que la rémunération à prendre en compte n'inclut pas les heures supplémentaires, qu'elles soient exceptionnelles ou structurelles. La FNTP a adapté ses exemples en conséquence.

### Les règles de calcul du taux horaire à connaître

- Que la durée de travail applicable dans mon entreprise soit supérieure ou égale à 35 heures, je dois toujours diviser la rémunération de mes salariés par 151,67 pour déterminer leur taux horaire. Si leur durée de travail est inférieure, ce qui est le cas pour des salariés à temps partiel par exemple, je diviserai leur rémunération par la durée mensuelle qui est stipulée dans leur contrat de travail.

*Exemple : pour un salarié à temps partiel effectuant 24h/semaine, je dois diviser sa rémunération par 104 (24h x 52/12).*

- La rémunération à prendre en compte est celle que mon salarié aurait perçue s'il n'avait pas été en activité partielle. Le tableau ci-dessous répertorie les éléments qui doivent y être inclus ou exclus selon le ministère du Travail :

ÉLÉMENTS PRIS EN COMPTE	ÉLÉMENTS EXCLUS
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Les majorations pour travail supplémentaire (travail de nuit, travail le dimanche, etc.) ;</li> <li>– Les primes versées mensuellement calculées en fonction du temps de présence du salarié (exemple : primes de pause payée) ;</li> <li>– Les primes non mensuelles calculées en fonction du temps de présence du salarié (exemple : prime annuelle, prime d'ancienneté ou d'assiduité calculée selon le temps de travail effectif) ;</li> <li>– La rémunération variable (commissions, pourboires, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Les heures supplémentaires (exceptionnelles ou structurelles) et leur majoration ;</li> <li>– Les primes d'intéressement ;</li> <li>– Les primes de participation ;</li> <li>– Les primes non affectées par la mise en activité partielle ;</li> <li>– La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) ;</li> <li>– Le remboursement de frais (indemnités de repas et de transport ; indemnités de grands déplacements, etc.).</li> <li>– 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.</li> <li>– La fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, lorsque la rémunération l'inclut.</li> </ul>

- Le ministère du Travail identifie 4 taux horaires à calculer :

#### 1. Le taux horaire de base :

Rémunération que mon salarié aurait dû percevoir incluant les majorations à l'exception des heures supplémentaires  


---

151,67 ou durée du travail inférieure

2. Le cas échéant, le taux horaire des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence :

$$\frac{\text{Primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence que le salarié aurait dû percevoir}}{151,67 \text{ ou durée du travail inférieure}}$$

3. Le cas échéant, le taux horaire des éléments de rémunération variable et des primes non mensuelles calculées en fonction du temps de présence :

$$\frac{\text{Moyenne mensuelle de ces éléments perçus au cours des 12 mois civils précédant le 1er jour d'activité partielle}}{151,67 \text{ ou durée de travail inférieure}}$$

À noter : si mon salarié a travaillé moins de 12 mois civils (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre), je prends la totalité des mois travaillés.

4. Le taux horaire global qui correspond à la somme des taux horaires 1 à 3 :

$$\text{Taux horaire de base} + \text{taux horaire des primes mensuelles calculée en fonction du temps de présence} + \text{taux horaire en cas de rémunération variable}$$

### Les spécificités à connaître pour les salariés en forfaits en jours ou en heures

- Je détermine le nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés\* non travaillés au titre de la période d'activité partielle.
- Je convertis ensuite ces jours en heures :
  - 1 demi-journée non travaillée = 3h30 non travaillées ;
  - 1 jour non travaillé = 7h non travaillées ;
  - 1 semaine non travaillée = 35h non travaillées.
- Si au cours de la période d'activité partielle, mon salarié a pris des jours de congés payés, des jours de repos ou des jours fériés non travaillés correspondant à des jours ouvrés\*, je les convertis en heures selon ces mêmes modalités, puis les déduis du nombre d'heures non travaillées.
- Le nombre d'heures à indemniser est plafonné à 35h sur la période considérée.

\* Pour rappel, en principe les jours ouvrés sont le lundi, le mardi, le mercredi, le jeudi et le vendredi. Si l'entreprise ouvre le samedi et ferme le lundi, les jours ouvrés vont du mardi au samedi.

### Exemples de calculs

**Exemple 1.** Habituellement, mon ouvrier travaille 35 heures par semaine et perçoit un salaire brut mensuel de 2 700 €, sans prime ni rémunération variable. En raison de l'épidémie de Covid-19 j'ai dû le placer en activité partielle en mars : il n'a donc travaillé que 80 heures ce mois-ci, au lieu de 151,67 heures. Il n'a pas été en formation durant ses heures chômées.

Pour déterminer l'indemnité que je dois verser à mon salarié, je dois :

**Étape 1 :** Calculer le nombre d'heures que je dois indemniser à mon salarié.

$$151,67 - 80 = \mathbf{71,67 \text{ heures}}$$

**Étape 2 :** Calculer le taux horaire correspondant à la rémunération de mon salarié.

$$\frac{2\,700}{151,67} = \mathbf{17,80 \text{ €}}$$

**Étape 3 :** Recalculer ce taux horaire en appliquant la règle des 70 %.

$$70 \% \times 17,80 = \mathbf{12,46 \text{ €}}$$

**Étape 4 :** Appliquer ce taux horaire recalculé au nombre d'heures à indemniser.

$$12,46 \times 71,67 = \mathbf{893 \text{ €}}$$

\*\*\*

**Exemple 2.** Habituellement, mon ouvrier travaille 39 heures par semaine (169 heures par mois) pour un salaire de base 151,67 de 2 700 € auquel s'ajoute 385,60 € au titre des 17,33 heures supplémentaires mensualisées majorées de 25 % et 100 € de prime de nuit versée tous les mois (cette prime est calculée en fonction du temps de présence). En raison de l'épidémie de Covid-19 j'ai dû placer ce salarié en activité partielle en mars : il n'a donc travaillé que 80 heures ce mois-ci, au lieu de 169 heures. Il n'a pas été en formation durant ses heures chômées.

Pour déterminer l'indemnité que je dois verser à mon salarié, je dois :

**Étape 1 :** Calculer le nombre d'heures que je dois indemniser à mon salarié.

$$151,67 - 80 = \mathbf{71,67 \text{ heures}}$$

**Étape 2 :** Calculer le taux horaire global correspondant à la rémunération de mon salarié.

- Je calcule le taux horaire de base, déduction faite des heures supplémentaires structurelles :

$$\frac{2\,700}{151,67} = \mathbf{17,80}$$

- Je calcule le taux horaire correspondant aux primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence (prise en compte de la prime pour travail de nuit) :

$$\frac{100}{151,67} = \mathbf{0,66}$$

- Je recalculer le taux horaire global en additionnant le taux horaire de base et le taux horaire correspondant à la prime mensuelle :

$$17,80 + 0,66 = \mathbf{18,46}$$

**Étape 3 :** Recalculer ce taux horaire en appliquant la règle des 70 %.

$$70 \% \times 18,46 = \mathbf{12,92 \text{ €}}$$

**Étape 4 :** Appliquer ce taux horaire recalculé au nombre d'heures à indemniser.

$$12,92 \times 71,67 = \mathbf{925,97 \text{ €}}$$

\*\*\*

**Exemple 3.** Mon ETAM travaille 35 heures par semaine pour un salaire de base de 3 700 €. En février, il a effectué 10 heures supplémentaires majorées à 25 % : il a donc perçu un salaire de 4 005 € (dont 305 € au titre des heures supplémentaires).

Habituellement, il perçoit en mai de chaque année un bonus de 1 000 € et, en décembre, une prime annuelle de 1 000 € (calculée en fonction du temps de présence sur l'année). En raison de l'épidémie de Covid-19 j'ai dû placer ce salarié en activité partielle en mars : il n'a donc travaillé que 90 heures ce mois-ci, au lieu de 151,67 heures. Il n'a pas été en formation durant ses heures chômées.

Pour déterminer l'indemnité que je dois verser à mon salarié, je dois :

**Étape 1 :** Calculer le nombre d'heures que je dois indemniser à mon salarié.

$$151,67 - 90 = \mathbf{61,67 \text{ heures}}$$

**Étape 2 :** Calculer le taux horaire global correspondant à la rémunération de mon salarié.

- Je calcule le taux horaire de base déduction faite des heures supplémentaires exceptionnelles :

$$\frac{3\,700}{151,67} = \mathbf{24,39 \text{ €}}$$

- Je calcule le taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable :

$$\left(\frac{2\,000}{12}\right) / 151,67 = \mathbf{1,10 \text{ €}}$$

- Je recalcule un taux horaire global en additionnant le taux horaire de base et le taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable :

$$24,39 + 1,10 = \mathbf{25,49 \text{ €}}$$

**Étape 3 :** Recalculer ce taux horaire global en appliquant la règle des 70 %.

$$70 \% \times 25,49 = \mathbf{17,84 \text{ €}}$$

**Étape 4 :** Appliquer ce taux horaire recalculé au nombre d'heures à indemniser.

$$17,84 \times 61,67 = \mathbf{1\,100,19 \text{ €}}$$

\*\*\*

**Exemple 4.** Mon Cadre bénéficie d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fixée à 218 jours. Compte tenu de la baisse d'activité liée à l'épidémie de Covid-19, je l'ai placé en activité partielle et réduit sa durée de travail. Au moins d'avril, il ne travaillera que 11 jours (samedi et dimanche exclus) soit 11 jours non travaillés répartis sur toutes les semaines du mois. Il a également posé 2 jours de congés payés (mardi 21 et mercredi 22) et ½ journée de repos (jeudi 23 matin).

**Étape 1** : Convertir le nombre de jours non travaillés en heures non travaillées.

$$11 \times 7 = 77\text{h non travaillées}$$

**Étape 2** : Convertir les jours de congés payés et de repos pris par mon salarié en heures non travaillées. Je fais de même pour le lundi 13 avril qui est un jour férié non travaillé correspondant à un jour ouvré dans l'entreprise.

- ❖ 2 jours de congés payés = 14h non travaillées (7 × 2).
- ❖ ½ journée de repos = 3h30 non travaillées.
- ❖ 1 jour férié ouvré non travaillé = 7h non travaillées.

$$14\text{h} + 3\text{h}30 + 7\text{h} = 24\text{h}30 \text{ non travaillées}$$

**Étape 3** : Déduire ces heures du nombre d'heures non travaillées calculées à l'étape 1.

$$77\text{h} - 24\text{h}30 = 52\text{h}30$$

## 22. Activité partielle et apprentissage, comment ça marche en pratique ?

### Si je place mon apprenti en activité partielle, l'activité partielle est-elle valable seulement pour le temps passé en entreprise ou également pour le temps passé ou prévu en CFA ?

Il n'y a pas de distinction à opérer entre période en entreprise et période en CFA. Que la formation se poursuive pendant la période de confinement ou non, l'apprenti placé en activité partielle l'est au titre de son temps de travail habituel qui inclut donc le temps de formation. Toutefois, il est dans l'intérêt de l'apprenti de suivre les cours à distance, s'il possède les outils le permettant et que le CFA le propose, pour conserver toutes ses chances de réussite à l'examen.

Ainsi, il n'y a pas lieu de déduire le temps passé par l'apprenti pour ses cours à distance.

### Quelle est la rémunération d'un apprenti placé en activité partielle ?

- Pour les apprentis et les contrats de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au SMIC, l'indemnité d'activité partielle sera égale à leur rémunération antérieure, qu'il s'agisse de la rémunération légale ou de la rémunération conventionnelle.
- Pour les apprentis et les contrats de professionnalisation dont la rémunération est égale ou supérieure au SMIC, les mêmes dispositions que celles des autres salariés leur sont applicables : l'employeur verse une indemnité équivalente à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure, qui ne peut être inférieure à 8,03 euros (soit le SMIC).

### La période d'activité partielle allonge-t-elle la durée du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ?

**Non, pas forcément.** Le fait que le salarié soit placé en activité partielle ne conduit pas automatiquement à la prolongation de son contrat. En effet, les modalités de réalisation de la formation à distance sont facilitées afin de permettre, autant que possible, la poursuite de la formation selon le calendrier initialement prévu. En revanche, si la session de formation est reportée ou si l'ensemble de la formation n'a pu être réalisée à distance voire l'examen décalé, il pourra s'avérer nécessaire de prolonger le contrat par avenant

## 23. Que dois-je indiquer sur le bulletin de paie de mes salariés ?

- Le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle ;
- Le taux appliqué (70% ou 100%) ;
- Les sommes versées au salarié au titre de la période considérée ;
- Le cas échéant, sur une ligne spécifique intitulée, par exemple « Complément rémunération mensuelle minimale ».

À noter : ces dispositions étant nouvelles, j'ai jusqu'au 26 mars 2021 pour m'y conformer.

## 24. Que me rembourse l'État ?

L'allocation que me verse l'État est proportionnelle à la rémunération de mes salariés placés en activité partielle, soit 70 % du salaire horaire brut. Elle est au minimum de 8,03 € (qui correspond à l'actuel SMIC net) et est plafonnée à 4,5 SMIC brut (soit 6 927,39 € ou 31,98 €).

Aussi, je n'aurais aucun reste à charge pour mes salariés dont la rémunération est inférieure à 6 927,39 €.

*Exemple : un de mes salariés placé en activité partielle bénéficie d'une rémunération égale à 5 SMIC. J'ai l'obligation de l'indemniser à hauteur de 70 % de sa rémunération brute. En pratique, l'État me remboursera 70 % de 4,5 SMIC brut et mon reste à charge sera l'équivalent de 0,5 SMIC brut.*

Je peux estimer le montant qui me sera remboursé en utilisant le [simulateur](#) du ministère du Travail.

## 25. Où effectuer ma demande de remboursement ?

Je dois effectuer ma demande de remboursement tous les mois, sur le même [portail](#) que celui où j'ai fait ma demande de placement en activité partielle. J'y renseigne, pour chaque salarié, les heures hebdomadaires réellement travaillées (ou assimilées, telles que les congés, les arrêts maladie pour motif de coronavirus, etc.) et les heures hebdomadaires réellement chômées.

## 26. Quand serais-je remboursé ?

L'allocation m'est versée par l'Agence de service et de paiement (ASP), dans un délai moyen de 12 jours.

## 27. Le remboursement est-il limité dans le temps ?

**Oui.** L'allocation d'activité partielle est limitée à :

- 1 607h par an et par salarié jusqu'au 31 décembre 2020 ;
- 100h par an et par salarié en cas de transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise.

## 28. Pour quelle durée mon autorisation est-elle valable ?

Pour la durée indiquée par l'Administration, dans la limite de 12 mois maximum.

## 29. Quand dois-je souscrire à des engagements ? Quels sont-ils ?

Lorsque j'ai déjà eu recours à l'activité partielle au cours des 36 derniers mois, je dois souscrire à des engagements en termes de :

- maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation ;
- actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle ;
- actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

Compte tenu du caractère exceptionnel de la situation, le ministère du Travail nous a précisé que les engagements demandés aux entreprises de TP sont a minima.

### **30. Que faire si, une fois ma demande accordée, mon activité repart à la hausse ? Puis à la baisse ?**

Si mon autorisation de placement en activité partielle est toujours valide, les fluctuations d'activités sont sans incidence. Si durant cette période mon entreprise connaît une nouvelle baisse de son activité après une période de reprise, je n'ai pas à effectuer une nouvelle demande d'activité partielle.

### **31. Quel est le régime social et fiscal de l'allocation d'activité partielle ?**

#### **De quoi est-elle exonérée ?**

- Des cotisations et contributions de Sécurité sociale.
- Du forfait social.
- De la taxe sur les salaires.

#### **A quoi est-elle assujettie ?**

PRÉLEVÈMENT	ASSIETTE	TAUX	CTP
Impôts sur le revenu		-	
Cas général CSG – CRDS	98,25 %	6,20 % + 0,5 % (après abattement de 1,75 %)	060
Cotisation supplémentaire maladie Alsace-Moselle	Totalité	1,50 %	079
Cotisation maladie pour les non-résidents fiscaux en France	Totalité	2,80 %	454
Contribution assurance maladie Mayotte	Totalité	2,35 %	471

Les taux réduits et l'exonération de CSG-CRDS ne s'appliquent pas, au titre des indemnités d'activité partielle versées pour les périodes d'emploi à compter de mars et jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard au 31 décembre 2020.

#### **Le dispositif d'écrêtement de la CSG-CRDS est-il applicable ? Comment le calculer ?**

**Oui.**

- Pour une entreprise qui cesse complètement son activité durant le mois, le précompte des contributions sociales ne peut avoir pour effet de porter l'allocation nette d'activité partielle en deçà du SMIC brut. Ainsi les



salariés percevant une allocation mensuelle égale au SMIC brut (10,15 € x (52x35) /12) seront exonérés de prélèvements sociaux.

Pour les indemnités supérieures à ce montant, les prélèvements sociaux seront le cas échéant réduits afin de garantir le SMIC brut. Le précompte doit se faire dans l'ordre suivant : CSG déductible, CSG non déductible, puis CRDS.

- En cas d'activité partielle durant le mois, le précompte des contributions sociales ne peut avoir pour effet de porter le montant cumulé de la rémunération nette d'activité et de l'allocation perçue en deçà du SMIC brut.

Pour calculer le seuil de l'écrêtement, il est tenu compte d'un SMIC brut temps plein quel que soit le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle.

Le précompte de la CSG et de la CRDS est réalisé dans l'ordre de priorité suivant : CSG déductible, CSG non déductible et CRDS.

L'écrêtement est donc réalisé dans l'ordre inverse de priorité.

### **Et si je verse une indemnité d'activité partielle supérieure à mon obligation légale ?**

Dans le cas où l'employeur verse une part complémentaire au-delà de 70 % de la rémunération brute, ce complément est soumis au même régime en matière de prélèvements sociaux. Toutefois les sommes qui seraient versées au titre d'indemnisation d'heures chômées non indemnisables au titre de l'activité partielle car excédant la durée légale du travail (35h par semaine) sont **assujetties**, au même titre que les rémunérations, aux cotisations et contributions sociales.

Pour plus d'information sur ce sujet, je peux consulter le site de l'[URSSAF](#).

## **32. Dois-je déclarer l'activité partielle dans ma DSN ?**

**Oui.** Si je n'ai pas déclaré l'activité partielle dans la DSN de la période « mars 2020 », je pourrais faire une régularisation dans la DSN de la période « avril 2020 », sans aucune pénalité URSSAF.

### **Comment déclarer la situation de mes salariés ?**

Dans tous les cas d'activité partielle, il convient de déclarer une rémunération (bloc S21.G00.51) de type « 019 – Heure d'activité partielle » et d'y associer une suspension au contrat (bloc S21.G00.65) au motif « 602 – Chômage sans rupture de contrat », et dont les dates de début et de fin de suspension couvrent la période d'activité partielle. Pour plus d'information, je peux consulter le site [« net-entreprises »](#).

### **Comment déclarer la CSG et CRDS ?**

Je me réfère aux CTP indiqués dans le tableau figurant à la question 28.

À noter : En cas d'écrêtement de la CGS et de la CRDS, le montant est à déclarer sur le CTP de déduction 616 : RR ECRETEMENT CHOMAGE correspondant à la totalité des montants de CSG-CRDS et de cotisation maladie due par les salariés non résidents fiscaux en France écrêtés sur les allocations chômage.

Dans la DSN, ce CTP est associé au qualifiant 921 dans la rubrique 21.G00.23.002 et valorisé en « montant de cotisation » dans la rubrique S21.G00.23.005 : Ce montant doit figurer sans signe négatif alors même qu'il va se déduire du montant total de cotisations du déclarant : c'est en effet, le CTP 616 qui porte en lui-même le signe négatif.

Pour Mayotte, le calcul du seuil de l'écrêtement est effectué avec la valeur du SMIC en vigueur localement. Il convient également d'utiliser le CTP 616 pour la déclaration de l'écrêtement.

Pour en savoir plus, je peux consulter le site [dsn-info](#) et le site de l'[URSSAF](#).

### **33. Existe-t-il une assistance téléphonique pour m'aider dans mes déclarations ?**

**Oui.** Je peux appeler le numéro vert (gratuit) : 0800 705 800 pour la métropole et les Outre-mer de 8 h à 18 h, du lundi au vendredi.

### **34. Puis-je mettre mes salariés en astreinte alors qu'ils sont en activité partielle ?**

#### **Si je réduis l'horaire de travail applicable dans mon entreprise.**

Par principe oui puisque mes salariés continuent à travailler. En pratique, cela sera difficile car dans ma demande d'activité partielle, j'ai dû indiquer le nombre d'heures que mes salariés doivent travailler. Or je ne sais pas, à l'avance, quand leurs heures d'astreinte vont se déclencher. Le cas échéant, je ne percevrai donc pas d'allocation pour les heures durant lesquelles mes salariés interviennent en astreinte.

#### **Si je ferme temporairement mon entreprise.**

Non car les contrats de travail de mes salariés sont suspendus.

### **35. Quelles sont les situations dans lesquelles je ne peux pas bénéficier de l'activité partielle ? Quelles sont les sanctions que j'encours ?**

Je ne peux placer en activité partielle mes salariés qui sont déjà en télétravail ou ceux à qui j'ai imposé de prendre des congés payés ou des JRTT.

A défaut, je m'expose :

- au remboursement intégral des sommes que j'ai perçues au titre de l'activité partielle ;
- à l'interdiction de bénéficier, pendant une durée maximale de 5 ans, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle.
- à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.

### **36. Mes élus peuvent-ils continuer à exercer leur mandat en période d'activité partielle ?**

**Oui.** Si l'activité partielle (fermeture de l'entreprise ou réduction de l'horaire) entraîne la suspension du contrat de travail, elle n'entraîne pas celle du mandat : mes représentants du personnel peuvent exercer normalement leurs fonctions pendant cette période.

### **37. Dois-je prendre en compte les indemnités d'activité partielle dans la masse salariale qui sert au calcul des budgets du CSE ?**

**Non.** La masse salariale brute prise en compte est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du CSS, à l'exception des indemnités versées

à l'occasion de la rupture du CDI (ASC : C. trav., art. L. 2312-83 ; budget de fonctionnement : C. trav., art. L. 2315-61).

Or, l'indemnité d'activité partielle constitue un revenu de remplacement versé sans contrepartie d'un travail. Il ne s'agit donc pas d'une rémunération ou d'un gain au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

### 38. Quel est l'impact des périodes d'activité partielle sur l'ancienneté de mes salariés ?

Elles sont résumées dans ce tableau :

	<b>OUVRIERS</b>	<b>ETAM</b>	<b>CADRES</b>
<b>INDEMNITE CONVENTIONNELLE DE LICENCIEMENT</b>	Non prise en compte (art. 10.4)	Non prise en compte (art. 8.13)	Non prise en compte (art. 7.11)
<b>AUTRES DISPOSITIONS DES CCN TP</b>	Prise en compte (art. 11.3 : temps écoulé depuis le dernier embauchage sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu)	Non visée par nos textes donc non prise en compte	Non visée par nos textes donc non prise en compte
<b>INDEMNITE LEGALE DE LICENCIEMENT</b>	Les périodes d'activité partielle ne rompent pas l'ancienneté des salariés pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement.  En revanche, elles ne sont pas prises en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier du droit à l'indemnité de licenciement (8 mois d'ancienneté).		

### 39. Je suis adhérent chez Pro BTP, qu'en est-il des garanties prévoyance et santé pour mes salariés placés en activité partielle ?

Je bénéficie du maintien gratuit des couvertures prévoyance et santé pour tous mes salariés placés en activité partielle pour les mois de mars et avril 2020, y compris lorsque les dispositions contractuelles ne le prévoient pas.

Cette mesure sera réétudiée si la crise sanitaire devait se poursuivre.

Pour en savoir plus, je peux consulter le [communiqué de presse de Pro BTP](#).