

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

### Table des matières

<b>1.</b>	<b>Où puis-je m'informer sur l'activité partielle ?</b> .....	<b>5</b>
<b>2.</b>	<b>Qu'est-ce que l'activité partielle ?</b> .....	<b>5</b>
	<b>Un dispositif qui me permet d'adapter mon activité lorsque mon entreprise connaît des difficultés</b> .....	<b>5</b>
	<b>Un dispositif collectif</b> .....	<b>5</b>
<b>3.</b>	<b>En quoi consiste le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) ?</b> .....	<b>5</b>
	<b>Qu'est-ce que l'APLD ?</b> .....	<b>5</b>
	<b>Quelles sont les principales différences entre APLD et activité partielle de droit commun ?</b> .....	<b>6</b>
	<b>L'APLD et l'activité partielle de droit commun sont-elles cumulables ?</b> .....	<b>6</b>
	<b>Puis-je individualiser l'activité partielle de longue durée (APLD) ?</b> .....	<b>6</b>
	<b>Existe-t-il un accord de branche dans les TP ?</b> .....	<b>6</b>
	<b>Où puis-je m'informer sur l'APLD ?</b> .....	<b>6</b>
<b>4.</b>	<b>En tant qu'entrepreneur de TP puis-je recourir à l'activité partielle ? Si oui, dans quelles situations ?</b> .....	<b>6</b>
<b>5.</b>	<b>Des aménagements sont-ils prévus pour faire face aux conséquences économiques découlant du conflit en Ukraine ?</b> .....	<b>6</b>
	<b>Dans quels cas puis-je en bénéficier ?</b> .....	<b>7</b>
	<b>Quel motif dois-je invoquer à l'appui de ma demande d'autorisation préalable de placement en activité partielle ?</b> .....	<b>7</b>
	<b>Faut-il fournir des documents justificatifs ?</b> .....	<b>7</b>
	<b>Quand faire la demande ?</b> .....	<b>7</b>
<b>6.</b>	<b>Des aménagements sont-ils prévus en cas de délestage ?</b> .....	<b>7</b>
	<b>Quel motif dois-je invoquer à l'appui de ma demande d'autorisation préalable de placement en activité partielle ?</b> .....	<b>8</b>
	<b>Quand faire la demande ?</b> .....	<b>8</b>
<b>7.</b>	<b>Quels sont mes salariés que je peux placer en activité partielle ?</b> .....	<b>8</b>
<b>8.</b>	<b>Qu'en est-il des cadres dirigeants ?</b> .....	<b>8</b>
<b>9.</b>	<b>Puis-je toujours placer en activité partielle mes salariés devant garder leurs enfants sans pouvoir télétravailler ?</b> .....	<b>8</b>
<b>10.</b>	<b>Puis-je toujours placer en activité partielle mes salariés vulnérables ?</b> .....	<b>8</b>
<b>11.</b>	<b>Puis-je imposer une mesure d'activité partielle à mes salariés protégés ? Qu'entend-on par « salariés protégés » ?</b> .....	<b>11</b>

12.	<b>Je suis gérant d'une TPE, puis-je bénéficier de l'activité partielle ?</b> .....	11
13.	<b>Mes salariés peuvent-ils prendre des congés payés pendant la période d'activité partielle ?</b> 11	
14.	<b>Comment et quand faire ma demande d'activité partielle ?</b> .....	11
	<b>Comment ?</b> .....	11
	<b>Quand ?</b> .....	12
15.	<b>Puis-je rembourser volontairement les allocations d'activité partielle perçues ?</b> .....	12
16.	<b>Comment savoir si ma demande a été acceptée (ou refusée) ?</b> .....	12
17.	<b>Que dois-je faire une fois ma demande acceptée (ou refusée) ?</b> .....	13
18.	<b>Dois-je informer ou consulter mon CSE ? Si oui, quand et sur quoi ?</b> .....	13
	<b>Consultation avant la mise en place de l'activité partielle</b> .....	13
	<b>Information à l'échéance de chaque autorisation de recours à l'activité partielle</b> .....	14
	<b>Rappel : quelle différence entre information et consultation ?</b> .....	14
19.	<b>Mon entreprise a des établissements distincts, combien de demandes dois-je faire ?</b> .....	14
20.	<b>Quel est le montant de l'indemnité que je dois verser à mes salariés ?</b> .....	14
21.	<b>Comment calculer l'indemnité d'activité partielle que je dois verser à mes salariés à temps plein ?</b> 14	
	<b>Étape 1 : je calcule le nombre d'heures à indemniser</b> .....	14
	<b>Focus : comment calculer le nombre d'heures à indemniser des salariés en forfait jours ou en heures et des cadres dirigeants ?</b> .....	15
	<b>Étape 2 : je détermine la rémunération à prendre en compte</b> .....	16
	<b>Sur quel salaire me baser ?</b> .....	16
	<b>Dois-je prendre en compte les heures supplémentaires ?</b> .....	16
	<b>Comment calculer la rémunération mensuelle de référence des cadres dirigeants ?</b> .....	17
	<b>Tableau récapitulatif :</b> .....	17
	<b>Étape 3 : je calcule le taux horaire de base</b> .....	17
	<b>Étape 4 : le cas échéant, je calcule le taux horaire des primes ou des éléments de rémunération variable</b> .....	18
	<b>Étape 5 : je calcule le taux horaire global</b> .....	18
	<b>Exemples de calculs</b> .....	18
22.	<b>Comment calculer l'indemnité d'activité partielle que je dois verser à mes salariés à temps partiel ?</b> .....	20
23.	<b>Activité partielle et apprentissage, comment ça marche en pratique ?</b> .....	21
	<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> .....	21
	<b>Quelle est la rémunération d'un apprenti placé en activité partielle ?</b> .....	21

	<b>La période d'activité partielle allonge-t-elle la durée du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ?</b> .....	<b>21</b>
<b>24.</b>	<b>Jours fériés et activité partielle, est-ce compatible ?</b> .....	<b>21</b>
	<b>Rappel : la liste des jours fériés légaux</b> .....	<b>21</b>
	<b>Traitement des jours fériés habituellement travaillés dans l'entreprise</b> .....	<b>21</b>
	<b>Traitement des jours fériés habituellement chômés dans l'entreprise</b> .....	<b>21</b>
	<b>Cas particulier du vendredi saint en Alsace-Moselle</b> .....	<b>21</b>
	<b>Exemple</b> .....	<b>22</b>
<b>25.</b>	<b>Quel est l'impact de l'activité partielle sur les congés payés ?</b> .....	<b>22</b>
<b>26.</b>	<b>Que dois-je indiquer sur le bulletin de paie de mes salariés ?</b> .....	<b>23</b>
<b>27.</b>	<b>Que me rembourse l'État ?</b> .....	<b>23</b>
	<b>Spécificité en cas de procédure collective</b> .....	<b>23</b>
<b>28.</b>	<b>Où effectuer ma demande de remboursement ? Dans quels délais ?</b> .....	<b>23</b>
	<b>Où ?</b> .....	<b>23</b>
	<b>Quand ?</b> .....	<b>23</b>
<b>29.</b>	<b>Le remboursement est-il limité dans le temps ?</b> .....	<b>23</b>
<b>30.</b>	<b>Pour quelle durée mon autorisation est-elle valable ?</b> .....	<b>23</b>
<b>31.</b>	<b>Quand dois-je souscrire à des engagements ? Quels sont-ils ?</b> .....	<b>24</b>
<b>32.</b>	<b>Ai-je d'autres obligations ?</b> .....	<b>24</b>
<b>33.</b>	<b>Que faire si, une fois ma demande accordée, mon activité repart à la hausse ? Puis à la baisse ?</b> .....	<b>25</b>
<b>34.</b>	<b>Quel est le régime social de l'indemnité d'activité partielle ?</b> .....	<b>25</b>
	<b>De quoi est-elle exonérée ?</b> .....	<b>25</b>
	<b>A quoi est-elle assujettie ?</b> .....	<b>25</b>
	<b>Un dispositif d'écrêtement est-il applicable ? Si oui, comment le calculer ?</b> .....	<b>25</b>
<b>35.</b>	<b>Si en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale, je verse une indemnité supérieure à mon obligation légale, quel est son régime social ?</b> .....	<b>26</b>
<b>36.</b>	<b>Dois-je déclarer l'activité partielle dans ma DSN ?</b> .....	<b>26</b>
	<b>Comment déclarer la situation de mes salariés ?</b> .....	<b>26</b>
	<b>Comment déclarer la CSG et CRDS ?</b> .....	<b>26</b>
<b>37.</b>	<b>Existe-t-il une assistance téléphonique pour m'aider dans mes déclarations ?</b> .....	<b>26</b>
<b>38.</b>	<b>Puis-je mettre mes salariés en astreinte alors qu'ils sont en activité partielle ?</b> .....	<b>26</b>
	<b>Si je réduis l'horaire de travail applicable dans mon entreprise.</b> .....	<b>26</b>
	<b>Si je ferme temporairement mon entreprise.</b> .....	<b>27</b>
<b>39.</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>27</b>

<b>40. Mes élus peuvent-ils continuer à exercer leur mandat en période d'activité partielle ?.....</b>	<b>27</b>
<b>41. Dois-je prendre en compte les indemnités d'activité partielle dans la masse salariale qui sert au calcul des budgets du CSE ?.....</b>	<b>27</b>
<b>42. Quel est l'impact des périodes d'activité partielle sur l'ancienneté de mes salariés ?.....</b>	<b>27</b>
<b>43. Puis-je recourir à l'intérim en période d'activité partielle ? .....</b>	<b>28</b>
<b>44. Après un contrôle de l'administration, je suis amené à rembourser certaines sommes. Quelles sont mes démarches ?.....</b>	<b>28</b>
<b>Dans quels cas puis-je être amené à rembourser les sommes que j'ai perçu ?.....</b>	<b>28</b>
<b>Dans quel délai ? .....</b>	<b>28</b>
<b>À qui dois-je effectuer le remboursement ?.....</b>	<b>28</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>29</b>
<b>Annexe 1 : Tableau récapitulatif des différences entre l'activité partielle de droit commun et l'APLD .....</b>	<b>29</b>
<b>Annexe 2 : Modèle d'information des salariés et, s'il existe, du CSE sur la mise en place de l'activité partielle.....</b>	<b>30</b>

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

- Si je souhaite avoir des précisions sur le dispositif exceptionnel d'activité partielle, je peux me reporter aux documents établis par le ministère du Travail : une [fiche pratique](#) et un [questions-réponses](#).
- Via le site internet de l'[URSSAF](#).

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

### Un dispositif qui me permet d'adapter mon activité lorsque mon entreprise connaît des difficultés

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*).

### Un dispositif collectif

L'activité partielle est une **mesure collective** : elle concerne donc l'ensemble de mes salariés ou un groupe identifié d'entre eux d'un établissement ou d'une partie d'un établissement (ex : un service, un chantier).

**Remarque** : jusqu'au 31 décembre 2021, il était possible, par accord collectif, d'individualiser le dispositif de l'activité partielle.

Ce dispositif exceptionnel me permettait :

- de placer en activité partielle une partie seulement de mes salariés (de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier), y compris lorsqu'ils relèvent de la même catégorie professionnelle ;
- ou d'appliquer à mes salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées.

**Ce dispositif n'a pas été reconduit. Aussi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, il n'est plus possible de mettre en place un dispositif d'individualisation de l'activité partielle.**

## 3. En quoi consiste le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) ?

### Qu'est-ce que l'APLD ?

Je peux utiliser l'APLD lorsque mon entreprise est confrontée à une réduction durable d'activité mais qui n'est pas de nature à compromettre sa pérennité. Ce dispositif me permet de réduire l'horaire de travail de mes salariés en contrepartie d'engagements, notamment en matière d'emploi. En parallèle, l'indemnisation que je verse à mes salariés m'est en partie remboursée par l'État et l'Unedic.

Pour le mettre en place, je dois cependant disposer d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche.

#### Attention !

Il n'est désormais plus possible pour les entreprises, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 de transmettre à l'autorité administrative, pour validation, un accord collectif relatif à l'APLD.

La modification d'un accord déjà validé avant cette date reste toutefois possible après le 31 décembre 2022. Il convient de ne pas confondre la date butoir du 31 décembre 2022, (date au-delà de laquelle il n'est plus possible d'entrer dans le dispositif), avec la date de fin de l'accord (qui emporte la fin de la mobilisation du dispositif pour le ou les entreprise(s) concernées).

### **Quelles sont les principales différences entre APLD et activité partielle de droit commun ?**

Je peux retrouver les principales différences dans le tableau récapitulatif ci-dessous (annexe 1).

### **L'APLD et l'activité partielle de droit commun sont-elles cumulables ?**

**Non.** Je ne peux pas placer un même salarié, sur une même période, à la fois en APLD et en activité partielle de droit commun.

En revanche, je peux placer certains de mes salariés en APLD et les autres en activité partielle de droit commun pour un motif non lié à la conjoncture économique (difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ; sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ; transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ; toute autre circonstance de caractère exceptionnel).

### **Puis-je individualiser l'activité partielle de longue durée (APLD) ?**

**Non.**

### **Existe-t-il un accord de branche dans les TP ?**

**Non.**

### **Où puis-je m'informer sur l'APLD ?**

Je peux consulter le [questions-réponses](#) du ministère du Travail.

La FNTP met également à ma disposition un [Bulletin d'Informations](#) et un support de présentation du dispositif (accessible sur le [Kit social FNTP](#)).

## **4. 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 en matières premières ou en énergie ;
- Lorsque je suis confronté à une baisse d'activité ;
- En cas de sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel ;
- En cas de transformation, restructuration ou modernisation de mon entreprise ;
- Pour les salariés vulnérables (**jusqu'au 31 janvier 2023 uniquement**) ;
- Pour toute autre circonstance de caractère exceptionnel (exemple : l'épidémie de Covid-19).

## **5. Des aménagements sont-ils prévus pour faire face aux conséquences économiques découlant du conflit en Ukraine ?**

**Oui.** Dans le cadre du [plan de résilience économique et sociale](#) destiné aux entreprises suite au conflit en Ukraine, le ministère du Travail précise les règles applicables à la mobilisation des dispositifs d'activité partielle (AP) pour faire face aux conséquences économiques qui en découlent dans une [foire aux questions](#). Celle-ci a été mise à jour le 11 janvier.

## Dans quels cas puis-je en bénéficier ?

Je peux en bénéficier si mon activité est ralentie ou arrêtée du fait des conséquences économiques de ce conflit.

A titre d'illustration, je peux bénéficier de l'activité partielle **si mon entreprise est très fortement impactée par la hausse des prix du gaz et/ou de l'électricité** ; c'est-à-dire si :

- les achats de gaz et/d'électricité atteignent au moins 3 % de mon chiffre d'affaires ;
- je subis, à la date de dépôt de la demande, une baisse d'excédent brut d'exploitation (EBE) par rapport à 2021 (par rapport à 2022 si ma demande porte sur l'année 2023).

**Attention !** Je dois attester du respect de ces conditions cumulatives par un document établi par un tiers de confiance (mon expert-comptable ou mon commissaire aux comptes) que je dois déposer lors de ma demande d'activité partielle. Je dois également l'accompagner des documents comptables ayant permis au tiers de confiance d'établir cette attestation.

**Remarque** : les versions antérieures de la FAQ du ministère du Travail visaient également la hausse du prix du pétrole. Cette information n'y figure plus.

En revanche, si je procède à la fermeture volontaire de mon entreprise, je n'y suis pas éligible.

## Quel motif dois-je invoquer à l'appui de ma demande d'autorisation préalable de placement en activité partielle ?

Lors de la saisine de la demande sur le [portail « Activité partielle »](#), je dois cocher le motif « toutes autres circonstances exceptionnelles » et le sous-motif « conséquences du conflit en Ukraine ».

## Faut-il fournir des documents justificatifs ?

**Oui.** Pour être validée par la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS), je dois accompagner ma demande de tout document démontrant qu'il existe un lien, direct ou indirect, entre les conséquences de la guerre en Ukraine et la baisse d'activité de mon entreprise. Si ma demande d'autorisation préalable n'est pas suffisamment motivée, la DDETS peut refuser le placement en activité partielle.

Si je recoure au dispositif de l'activité partielle en raison de la hausse des prix du gaz et de l'électricité je dois également fournir un document attestant des difficultés rencontrées (cf. *supra*).

## Quand faire la demande ?

J'ai 30 jours à compter du placement de mes salariés en activité partielle pour adresser ma demande motivée. Je peux donc recourir à l'activité partielle avant d'avoir obtenu l'autorisation de l'administration. Les autres règles relatives à l'activité partielle restent inchangées.

Pour plus d'informations, je consulte le [questions-réponses](#) du Ministère du travail.

## 6. Des aménagements sont-ils prévus en cas de délestage ?

Le [questions-réponses](#) du Ministère du travail précise que dans le cas où une entreprise, directement affectée par le délestage, n'est pas en mesure d'aménager le temps de travail de ses salariés pour faire face à cette situation, il lui est possible, **en dernier recours**, de mobiliser, **pour la durée du délestage** et, le cas échéant, pendant la durée nécessaire à la remise en marche des unités de production.

## Quel motif dois-je invoquer à l'appui de ma demande d'autorisation préalable de placement en activité partielle ?

Lors de la saisine de la demande sur le [portail « Activité partielle »](#), je dois cocher le motif « toutes autres circonstances exceptionnelles » et le sous-motif « délestage ».

## Quand faire la demande ?

J'ai 30 jours à compter du placement de mes salariés en activité partielle pour adresser ma demande motivée. Je peux donc recourir à l'activité partielle avant d'avoir obtenu l'autorisation de l'administration. Les autres règles relatives à l'activité partielle restent inchangées.

## 7. 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.

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.

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

## 8. 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). Je ne peux donc pas les placer en activité en cas de simple réduction d'horaire.

## 9. Puis-je toujours placer en activité partielle mes salariés devant garder leurs enfants sans pouvoir télétravailler ?

**Non.**

Pour rappel, en raison de l'épidémie de Covid-19, je pouvais placer dans certains cas en activité partielle, mes salariés contraints de garder leur enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap et ne pouvant pas télétravailler. Etaient notamment couvertes les fermetures pour raison sanitaire de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de leur enfant.

**Ce dispositif dérogatoire d'activité partielle a pris fin le 31 juillet 2022.**

Depuis le 1<sup>er</sup> août 2022, c'est de nouveau le régime de droit commun qui s'applique, à savoir le congé pour enfant malade.

Pour en savoir plus sur ce congé, je peux consulter [le Bulletin d'Informations](#) de la FNTF relatif aux congés accordés en cas de maladie d'un enfant.

## 10. Puis-je toujours placer en activité partielle mes salariés vulnérables ?

**Oui.** Compte tenu de la circulation du virus qui demeure, **le Gouvernement a décidé de prolonger, jusqu'au 31 janvier 2023 au plus tard**, le dispositif d'activité partielle spécifique qui permet de prendre en charge mon salarié vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au Covid-19.



[Un décret du 27 octobre 2022](#) précise les cas dans lesquels **mon salarié vulnérable** peut bénéficier du dispositif d'activité partielle.

Ainsi, pour être placé en activité partielle **mon salarié vulnérable doit répondre à 3 critères cumulatifs** et faire sa demande en me présentant un certificat établi par un médecin. Les 3 critères sont les suivants :

**1) Être dans l'une des situations suivantes :**

- a) Être âgé de 65 ans et plus ;
- b) Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- c) Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- d) Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- e) Présenter une insuffisance rénale chronique sévère ;
- f) Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- g) Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm<sup>2</sup>) ;
- h) Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise, non sévère :
  - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
  - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup> ;
  - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
  - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- i) Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- j) Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- k) Etre au troisième trimestre de la grossesse ;
- l) Etre atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémip légie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;
- m) Etre atteint de trisomie 21 ;

**2) Être affecté à un poste de travail susceptible de l'exposer à de fortes densités virales,**

**3) Ne pas pouvoir ni recourir totalement au travail, ni bénéficier de mesures de protection renforcées visées dans le décret du 27 octobre.**

**Attention** : si j'estime que le poste de travail de mon salarié qui demande un placement en activité partielle ne remplit pas la 2<sup>ème</sup> condition, je peux saisir le médecin du travail, qui se prononce, en recourant le cas échéant à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, sur le respect de ce critère et vérifie la mise en œuvre des mesures de protection renforcées dont bénéficie mon salarié. Mon salarié sera néanmoins placé en activité partielle dans l'attente de l'avis du médecin du travail.

Peut également être placé en activité partielle mon **salarié sévèrement immunodéprimé** répondant aux 2 critères cumulatifs suivants :

- Être dans l'une des situations suivantes (attesté par certificat médical) :
  - o avoir reçu une transplantation d'organe ou de cellules souches hématopoïétiques ;
  - o être sous chimiothérapie lymphopénisante ;
  - o être traités par des médicaments immunosuppresseurs forts, comme les antimétabolites (cellcept, myfortic, mycophénolate mofétil, imurel, azathioprine) et les AntiCD20 (rituximab : Mabthera, Rixathon, Truxima) ;
  - o être dialysés chroniques ;
  - o au cas par cas, être sous immunosuppresseurs sans relever des catégories susmentionnées ou être porteur d'un déficit immunitaire primitif ;

- Ne pas pouvoir recourir totalement au télétravail.

**Peut être également placé en activité partielle, sous réserve de ne pas pouvoir recourir totalement au télétravail, au cas par cas, mon salarié vulnérable qui justifie par la présentation d'un certificat médical, d'une contre-indication à la vaccination.**

Mon salarié qui ne relève pas de l'une de ces trois situations ne pourra pas être placé en activité partielle au titre de son état de santé.

En pratique, pour bénéficier du dispositif d'activité partielle, **mon salarié devra demander à bénéficier d'un certificat d'isolement** à son médecin traitant, de ville ou du travail. Il devra ensuite me présenter ce certificat afin d'être placé en activité partielle.

Sur la base de ce certificat d'isolement, je pourrai adresser la demande de placement en activité partielle à la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) dont je relève, via [le téléservice dédié](#).

**A noter** : si mon salarié a déjà fait l'objet d'un certificat d'isolement entre mai 2020 et septembre 2021, un nouveau justificatif est nécessaire.

Selon un [décret n° du 30 août 2022](#), depuis le **1<sup>er</sup> septembre 2022** :

- **le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle** versée aux salariés vulnérables placés en activité partielle reste fixé à 70% de la rémunération brute, limité à 4,5 fois le taux horaire du SMIC ;
- **le taux horaire de l'allocation d'activité partielle** est porté à 60% de la rémunération brute, limité à 4,5 fois le taux horaire du SMIC (au lieu de 70%). Ce taux ne peut être inférieur à 8,92 €.

En cas de placement en activité partielle de mes salariés vulnérables me restera donc un reste à charge de 15% des indemnités versées.

## 11. 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, dans la même mesure, 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](#).

## 12. 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.

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

**Oui**. Selon la FNTP, 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.

**Attention !** Les jours de congés payés ne sont pas pris en charge au titre de l'activité partielle. Je ne peux donc pas faire de demande d'indemnisation pour la période correspondante. À défaut, je m'expose aux sanctions prévues en cas de travail dissimulé :

- reversement des aides perçues au titre des heures que j'ai indûment perçues ;
- interdiction de bénéficier pendant 5 ans d'aides publiques ;
- sanctions pénales.

## 14. 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 ;
- la période prévisible de sous-activité ;
- le nombre de salariés concernés ;
- 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 18).

## Quand ?

En principe, je dois attendre l'aval de la DEETS (Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) avant de placer mes salariés en activité partielle.

Par dérogation, en cas de motif lié à « un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel » ou de « toute autre circonstance de caractère exceptionnel » (ce qui est le cas de la crise sanitaire actuelle), j'ai 30 jours à compter du jour où j'ai placé mes salariés en activité partielle pour déposer ma demande, avec effet rétroactif.

Des aménagements sont prévus dans le contexte du conflit en Ukraine. Pour en savoir plus, je consulte la question 5.

## 15. Puis-je rembourser volontairement les allocations d'activité partielle perçues ?

### Oui.

Les entreprises qui souhaiteraient effectuer une telle démarche de remboursement volontaire sont invitées à adresser :

- **Pour la part des allocations d'activité partielle financée par l'Etat (67 % du total)**, un courrier à l'attention du délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle afin de formaliser le souhait de rembourser à l'État un montant de X € (indiquer 67 % du montant total perçu/à rembourser) d'allocations d'activité partielle perçu par l'entreprise pendant une période donnée.  
Ce courrier devra également indiquer la raison de ce remboursement. L'adresse postale à utiliser est la suivante : Ministère du Travail | DGEFP – 14, avenue Duquesne 75350 Paris 07 SP.  
Une copie du courrier signé pourra être adressée par mail à [dgefp.covid-19@emploi.gouv.fr](mailto:dgefp.covid-19@emploi.gouv.fr) afin d'accélérer la suite de la procédure.  
En retour, la DGEFP confirmera l'acceptation du remboursement et le virement de remboursement pourra être effectué sur le compte de l'État.
- **Pour la part des allocations d'activité partielle financée par l'Unédic (33 % du total)**, un courrier à l'attention de M. le Directeur général de l'Unédic expliquant la démarche de remboursement et mentionnant la somme à rembourser (indiquer 33 % du montant total perçu/à rembourser). L'adresse postale à utiliser est la suivante : M. le Directeur général de l'Unédic, 4 rue Traversière, 75012 Paris.  
Une copie du courrier signé pourra également être transmise par email à [dgefp.covid-19@emploi.gouv.fr](mailto:dgefp.covid-19@emploi.gouv.fr).  
Dès la confirmation par l'Unédic de la réception de ce courrier, le virement de remboursement pourra être effectué sur le compte de l'Unédic.

**Attention, cette procédure de remboursement n'est pas applicable pour les situations dans lesquelles les entreprises souhaitent régulariser leurs situations** (versement d'un trop perçu hors délai ou reconnaissance d'une situation irrégulière). Dans cette hypothèse, il convient de se rapprocher de la DDETS dont elles dépendent pour régulariser leur situation.

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

Je reçois une réponse de la DREETS dont je dépends dans un délai de 15 jours calendaires après le dépôt de ma demande. A défaut de réponse dans ce délai, ma demande est acceptée.

**A noter** : l'accusé de réception de la demande mentionne le délai au-delà duquel l'absence de réponse vaut autorisation.

## 17. 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 ci-dessous (annexe 2).

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.

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

### Consultation avant la mise en place de l'activité partielle

#### Dans les entreprises de moins de 50 salariés

En deçà de ce seuil, je n'ai pas à consulter mon CSE.

#### Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

En principe, je consulte mon CSE avant d'envoyer ma demande à l'Administration.

Par dérogation, en cas de motif lié à « un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel » ou de « toute autre circonstance de caractère exceptionnel » (ce qui est le cas de la crise sanitaire actuelle), et lorsque le CSE n'a pas pu être réuni, 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.

**À noter :** dans le cadre de cette souplesse, si je n'envoie pas l'avis du CSE dans le délai imparti, l'administration peut suspendre le versement de l'allocation, le temps que je régularise la situation.

Mon CSE doit disposer des mêmes informations que celles transmises à l'Administration pour justifier la demande d'autorisation.

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 proposé par la FNTP ci-dessous (annexe 2).

**Bon à savoir !** Dans un jugement du 20 janvier 2021, le tribunal judiciaire de Nanterre a précisé que « **si les élus doivent avoir communication de toutes les informations transmises à l'administration [...] ces informations ne sauraient être considérées comme suffisantes pour éclairer les élus, qui peuvent dans le cadre de leurs prérogatives obtenir des informations complémentaires** ». En l'espèce, plusieurs CSE centraux et d'établissement de la société ASF (Autoroutes du Sud de la France) ont saisi la juridiction aux fins de se voir communiquer les pièces et informations pour le périmètre de chaque établissement et de ses activités, estimant qu'ils ne disposaient pas d'informations suffisantes. Et demandaient consécutivement, un délai supplémentaire pour émettre un avis éclairé.

Les juges ont considéré que les informations données par l'employeur ne comportaient « *que des données globales et non détaillées par service* » et qu'elles portaient « *sur des périodes non utilement comparables* ». Et qu'en conséquence « *il apparaît que les informations communiquées au CSE sont insuffisantes pour qu'ils puissent émettre un avis éclairé sur le projet d'activité partielle* ». Ils indiquent également que le délai de consultation d'un mois ne commencera à courir qu'à compter de la remise de l'ensemble de ces informations.

## **Information à l'échéance de chaque autorisation de recours à l'activité partielle Dans les entreprises de moins de 50 salariés**

En deçà de ce seuil, je n'ai pas l'obligation d'informer mon CSE.

### **Dans les entreprises d'au moins 50 salariés**

J'informe mon CSE des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre.

## **Rappel : quelle différence entre information et consultation ?**

### **Information du CSE**

Je dois transmettre à ses membres les renseignements et/ou documents nécessaires sur un point particulier mais il n'émet pas d'avis dessus.

### **Information et consultation du CSE**

Si je dois consulter mon CSE, en application de la loi, cela signifie que je dois recueillir son avis avant de prendre une décision. Au préalable, je dois donc lui transmettre les éléments nécessaires ou les lui mettre à sa disposition via la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Je ne suis tenu par l'avis rendu par mon CSE ce qui signifie que je peux prendre une décision contraire (sauf cas particuliers ou l'avis conforme du CSE est obligatoire ce qui n'est pas le cas avec l'activité partielle).

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

Si ma demande d'autorisation préalable concerne **au moins 50 établissements implantés dans plusieurs départements et qu'elle porte sur le même motif et la même période**, je peux déposer une demande unique. J'effectue le dépôt auprès de n'importe quel préfet de département où est implanté l'un de mes établissements.

**À noter** : chaque préfet de département où est implanté chacun des établissements concernés reste tenu de contrôler la régularité des conditions de placement en activité partielle.

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

### **Pendant les heures chômées (c'est-à-dire non travaillées)**

60% de leur rémunération antérieure brute dans la limite de 60% de 4,5 [SMIC](#) (soit 30,43€ par heure chômée). Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est au minimum 8,92€ (qui correspond à l'actuel SMIC net).

### **Pendant les heures travaillées**

Je rémunère les heures travaillées normalement et n'en serai pas remboursé par l'État.

**Attention !** Dans tous les cas, mes salariés doivent percevoir, chaque mois, au moins le SMIC. Si l'indemnité que je leur verse est inférieure au SMIC net, je dois leur verser un complément de rémunération.

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

### **Étape 1 : je calcule le nombre d'heures à indemniser**

### **Tableau récapitulatif :**

<b>HEURES CHOMÉES OUVRANT DROIT À INDEMNISATION ET ALLOCATION</b>	<b>Droit commun</b>	Heures chômées dans la limite de 35h.
	<b>Durée de travail inférieure à 35h</b>	Heures chômées sur la période considérée dans la limite de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• la durée conventionnelle de travail ;</li> <li>• la durée collective de travail ;</li> <li>• la durée contractuelle de travail (temps partiel).</li> </ul>
	<b>Durée de travail supérieure à 35h</b>	Heures chômées sur la période considérée dans la limite de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• la durée résultant d'un régime d'équivalence ;</li> <li>• la durée collective intégrant des heures supplémentaires habituelles résultant d'un accord collectif conclu ;</li> <li>• la durée contractuelle intégrant des heures supplémentaires habituelles prévue par la convention de forfait en heures.</li> </ul>
<b>HEURES CHOMÉES N'OUVRANT PAS DROIT À INDEMNISATION ET ALLOCATION</b>	<b>Droit commun</b>	Sont exclues les heures chômées au-delà de 35h ou de la durée résultant d'un régime d'équivalence, à savoir : <ul style="list-style-type: none"> <li>• les heures supplémentaires exceptionnelles ;</li> <li>• les heures supplémentaires pratiquées habituellement mais qui ne résultent pas d'une durée collective conventionnelle ou d'une convention individuelle de forfait.</li> </ul>
	<b>Durée de travail inférieure à 35h</b>	Sont exclues les heures chômées au-delà de la durée collective ou conventionnelle ou contractuelle, à savoir : <ul style="list-style-type: none"> <li>• les heures complémentaires ;</li> <li>• les heures effectuées au-delà de la durée pratiquée habituellement mais qui ne résultent pas d'une durée collective conventionnelle ou d'une convention individuelle de forfait.</li> </ul>

### **Focus : comment calculer le nombre d'heures à indemniser des salariés en forfait jours ou en heures et des cadres dirigeants ?**

- 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 en savoir plus, je peux consulter la [fiche](#) du ministère du Travail.

\* 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.

**Exemple** 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 mois d'avril 2022, il n'a travaillé que 10 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 19 et mercredi 20 et ½ journée de repos, le jeudi 21 matin).

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

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

**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 18 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.

$$14h + 3h30 + 7h = \mathbf{24h30 \text{ non travaillées}}$$

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

$$77h - 24h30 = \mathbf{52h30}$$

## **Étape 2 : je détermine la rémunération à prendre en compte**

### **Sur quel salaire me baser ?**

Sur celui que mon salarié aurait perçu dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle.

Pour mes salariés dont la durée de travail est supérieure à 35h, je peux me référer au dernier salaire perçu au titre de la période précédant le placement en activité partielle.

*Exemple : si j'ai placé mon salarié en activité partielle en avril, je peux me référer au salaire de mars.*

En l'absence de salaire ou d'une référence sur un mois complet, pour la durée précédente, je prends en compte le montant du salaire que mon salarié aurait perçu pendant la période considérée s'il avait continué à travailler ou travailler normalement.

### **Dois-je prendre en compte les heures supplémentaires ?**

#### **Pas toutes.**

Les heures supplémentaires exceptionnelles effectuées au cours d'un mois donné par mes salariés à 35h doivent être exclues.

En revanche, doivent être prises en compte :

- Les heures supplémentaires accomplies par mes salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine, le mois ou l'année incluant des heures supplémentaires (ex : forfait à 39h ou 169h).

À noter : une convention de forfait est une convention écrite, prévoyant un nombre global d'heures de travail déterminé à effectuer sur la semaine, le mois ou l'année (soit en mentionnant un volume d'heures supplémentaires, soit une durée de travail supérieure à la durée légale). Le salarié qui en est titulaire bénéficie d'une rémunération au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires



La seule fixation d'une rémunération forfaitaire sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération ne permet pas de caractériser une convention de forfait horaire.

- Les heures supplémentaires accomplies par mes salariés dont la durée de travail est supérieure 35h en application d'un accord collectif.

**Attention !** Le seul fait qu'un accord autorise le recours à des heures supplémentaires ou en prévoit les majorations n'est pas suffisant. Le texte conventionnel doit prévoir une durée collective de travail applicable à l'entreprise et appliquée par cette-dernière.

### Comment calculer la rémunération mensuelle de référence des cadres dirigeants ?

- **Pour les cadres dirigeants ayant travaillé moins de 12 mois :** je fais la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours de la totalité des mois civils travaillés précédant le 1<sup>er</sup> jour de placement en activité partielle de mon entreprise (ou de l'établissement).
- **Pour les cadres dirigeants ayant travaillés au moins 12 mois :** je fais la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils (1<sup>er</sup> janvier – 31 décembre) précédant le 1<sup>er</sup> jour de placement en activité partielle de mon entreprise (ou de l'établissement).

### Tableau récapitulatif :

<b>ÉLÉMENTS PRIS EN COMPTE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les majorations pour travail supplémentaire (travail de nuit, travail le dimanche, etc.) ;</li> <li>• Les primes mensuelles qui connaissent une variation importante d'un mois sur l'autre ;</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>
<b>ÉLÉMENTS EXCLUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les heures supplémentaires exceptionnelles 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>• Les primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais professionnels (indemnités de repas et de transport ; indemnités de grands déplacements, etc.).</li> </ul>

### Étape 3 : je calcule le taux horaire de base

#### Formule de calcul pour les salariés à 35h ou moins :

$$\frac{\text{Rémunération que mon salarié aurait dû percevoir incluant les majorations (travail de nuit ...) à l'exception des heures supplémentaires}}{151,67 \text{ ou durée de travail inférieure}}$$

#### Formule de calcul pour les salariés dont la durée de travail est supérieure à 35h :

$$\frac{\text{Rémunération que mon salarié aurait dû percevoir incluant les majorations (travail de nuit ...) ainsi que les heures supplémentaires conventionnelles ou contractuelles et leur majoration}}{\text{Nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée collective ou individuelle de travail sur la période considérée *}}$$

\* Exemples : 169 heures pour 39 heures hebdomadaires, 186 heures pour 43 heures hebdomadaire.

### Formule de calcul pour les cadres dirigeants :

$$\left( \frac{\text{Rémunération mensuelle de référence}}{30} \right) \times \frac{1}{7}$$

### Étape 4 : le cas échéant, je calcule le taux horaire des primes ou des éléments de rémunération variable

#### Formule de calcul des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence :

Primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence que le salarié aurait dû percevoir s'il avait travaillé

---

151,67 ou durée du travail inférieure ou lorsqu'elle est supérieure, la durée collective du travail conventionnelle \* ou la durée stipulée au contrat \*

\* Il convient de retenir le même dénominateur que celui prévu pour le calcul du taux horaire de base.

À noter : lorsque les primes connaissent une variation importante d'un mois sur l'autre, un montant mensuel peut être calculé selon la formule applicable en cas d'éléments de rémunération variable.

#### Formule de calcul des éléments de rémunération variable :

Moyenne mensuelle des éléments variables perçus au cours des 12 mois civils précédents le 1er jour d'activité partielle

---

151,67 ou durée de travail inférieure ou lorsqu'elle est supérieure, la durée collective du travail conventionnelle \* ou la durée stipulée au contrat \*

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.

\* Il convient de retenir le même dénominateur que celui prévu pour le calcul du taux horaire de base.

### Étape 5 : je calcule le taux horaire global

Il correspond à la somme des taux horaires calculés à l'étape 3 et, le cas échéant, à l'étape 4.

Taux horaire de base + taux horaire des primes mensuelles calculée en fonction du temps de présence + taux horaire en cas de rémunération variable

### 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. 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 60 %.

$$60\% \times 17,80 = \mathbf{10,68 \text{ €}}$$

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

$$10,68 \times 71,67 = \mathbf{765,44 \text{ €}}$$

\*\*\*

**Exemple 2.** Mon salarié a conclu une convention individuelle de forfait mensuel en heures de 169 heures pour une rémunération forfaitaire de 3 085 €. Le forfait est établi sur la base de 151,67 heures à 17,80 € soit 2 700 €, et 17,33 heures à 17,80 €, majorées de 25%, soit 385 € ce qui fait un total de 3 085 €. A ce forfait s'ajoute 100 € de prime de nuit versée tous les mois (cette prime est calculée en fonction du temps de présence). 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.

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

$$169 - 80 = \mathbf{89 \text{ heures}}$$

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

- Je calcule le taux horaire de base en intégrant les heures supplémentaires incluses dans la convention individuelle de forfait en heures :

$$\frac{3\,085}{169} = \mathbf{18,25}$$

- 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) :

$$\frac{100}{169} = \mathbf{0,59}$$

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

$$18,25 + 0,59 = \mathbf{18,84}$$

**Étape 3** : Recalculer ce taux horaire en appliquant la règle des 60 %.

$$60 \% \times 18,84 = \mathbf{11,30 \text{ €}}$$

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

$$11,30 \times 89 = \mathbf{1\,005,70 \text{ €}}$$

\*\*\*

**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). 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 recalculer 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 60 %.

$$60 \% \times 25,49 = \mathbf{15,29 \text{ €}}$$

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

$$15,29 \times 61,67 = \mathbf{942,93 \text{ €}}$$

## **22. Comment calculer l'indemnité d'activité partielle que je dois verser à mes salariés à temps partiel ?**

Pour en connaître les modalités de calcul, je peux consulter la [fiche](#) du ministère du Travail.

## 23. 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. 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 en savoir plus, je peux consulter la [fiche](#) du ministère du Travail.

### 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.

## 24. Jours fériés et activité partielle, est-ce compatible ?

### Rappel : la liste des jours fériés légaux

Sont fériés les jours suivants : le 1<sup>er</sup> janvier, le lundi de Pâques (13 avril en 2020), le 1<sup>er</sup> mai, le 8 mai, l'Ascension (21 mai en 2020), le lundi de Pentecôte (1<sup>er</sup> juin en 2020), le 14 juillet, l'Assomption (15 août), la Toussaint (1<sup>er</sup> novembre), le 11 novembre, le jour de Noël (25 décembre) et le vendredi saint (10 avril) en Alsace-Moselle.

Parmi cette liste, seul le 1<sup>er</sup> mai est légalement un jour férié chômé. Les autres jours fériés chômés sont fixés par accord ou, à défaut, par l'employeur.

### Traitement des jours fériés habituellement travaillés dans l'entreprise

Je dois les indemniser au titre de l'activité partielle dans les conditions de droit commun, c'est-à-dire à hauteur de 60 % du salaire horaire brut ou plus si un accord collectif ou une décision unilatérale le prévoit. Je percevrai ensuite l'allocation correspondante de la part de l'État.

### Traitement des jours fériés habituellement chômés dans l'entreprise

Ils sont à traiter de la même façon que les jours de congés payés : je ne peux donc pas placer mes salariés en activité partielle et ne pourrai pas demander d'allocation pour ces périodes.

### Cas particulier du vendredi saint en Alsace-Moselle

Le vendredi saint étant férié, il ne peut être indemnisé que s'il est habituellement travaillé. S'il est habituellement chômé, il n'y aura pas de prise en charge au titre de l'activité partielle.

Les conditions d'indemnisation légales et conventionnelles pour les salariés des TP sont récapitulées dans le tableau ci-dessous :

	OUVRIERS		ETAM ET CADRES	
	LOI	CONVENTION COLLECTIVE	LOI	ARRÊTÉ « CROIZAT » DU 31 MAI 1946
<b>JOURS FÉRIÉS AUTRE QUE LE 1<sup>ER</sup> MAI</b>	Totaliser 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.	Avoir accompli, dans une ou plusieurs entreprises de Travaux Publics, 200 heures de travail au minimum au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié visé.  <b>ET</b> Avoir accompli à la fois le dernier jour de travail précédant le jour férié et le 1 <sup>er</sup> jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée ; toutefois, il n'est pas tenu compte d'une absence pour maladie se terminant la dernière journée de travail précédant le jour férié, ou d'une absence pour maladie commençant la première journée de travail suivant ledit jour férié.	Totaliser 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.	Aucune condition.
<b>1<sup>ER</sup> MAI</b>	Aucune condition		Aucune condition	

Pour plus d'information sur le chômage des jours fériés, je peux consulter la [fiche](#) sur le site internet de la FNTP.

### Exemple

J'ai dû fermer mon entreprise en raison de l'épidémie de Covid-19. Mes salariés n'ont donc pas travaillé le 13 avril mais je ne sais pas comment traiter cette journée qui est un jour férié habituellement chômé dans l'entreprise.

J'ai 6 salariés :

- 2 Ouvriers qui ont moins de 3 mois d'ancienneté. Le premier a effectué plus de 200h aux cours des 2 mois précédant le 13 avril mais pas le second.
- 3 ETAM ayant une ancienneté variant entre 1 mois et 15 ans.
- 1 Cadre qui a 6 ans d'ancienneté.

En tout état de cause, je ne peux pas placer mes 6 salariés en activité partielle et ne peux pas réaliser de demande d'allocation après de l'État pour cette journée.

Aucun de mes deux Ouvriers ne sera indemnisé pour le 13 avril : le 1<sup>er</sup> n'a pas pu travailler le 12 et le 14 avril puisque l'entreprise est fermée (condition 2 non remplie) et le 2<sup>nd</sup> ne remplit aucune des deux conditions.

Mes ETAM et mon Cadre seront indemnisés de la même manière, bien qu'ayant une ancienneté différente : je devrai maintenir leur salaire comme s'ils avaient travaillé.

## 25. Quel est l'impact de l'activité partielle sur les congés payés ?

L'activité partielle est retenue en totalité par les caisses de congés pour le calcul de la durée du congé dès lors que le droit est ouvert.

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

- Le nombre d'heures chômées indemnisées au titre de l'activité partielle ;
- Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité ;
- Les sommes versées à mon salarié au titre de la période considérée.

## 27. Que me rembourse l'État ?

L'allocation que me verse l'État correspond à 36% de la rémunération horaire antérieure brute, dans la limite inchangée de 36% de 4,5 SMIC brut (soit 18,26€ par heure chômée). Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle sera au minimum de 8,03€.

*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 60% de sa rémunération brute. L'État me remboursera 36% de 4,5 SMIC brut. **Mon reste à charge est de 40%.***

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

### Spécificité en cas de procédure collective

En cas de procédure collective (sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire) ou si mon entreprise a des difficultés financières, l'autorité administrative (le préfet ou la DREETS), peut décider que l'allocation d'activité partielle soit directement versée par l'Agence de services et de paiement (ASP) :

- soit directement à mes salariés ;
- soit au mandataire judiciaire.

Dans les deux cas, si je suis dans l'impossibilité d'assurer le paiement mensuel des indemnités d'activité partielle à mes salariés, l'administration peut décider que l'allocation que je reçois de l'État soit liquidée par l'ASP avant l'échéance du mois.

## 28. Où effectuer ma demande de remboursement ? Dans quels délais ?

### Où ?

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 notamment la liste nominative des salariés concernés et le nombre d'heures chômées par chacun d'entre eux.

### Quand ?

Je dispose d'un délai d'un délai de 6 mois suivant la fin de la période couverte par l'autorisation d'activité partielle. Passé ce délai, je ne pourrai plus être remboursé.

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

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

- 1 000 h par an et par salarié ;
- 100h par an et par salarié en cas de transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise.

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

## En dehors des cas de sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel

Cette durée est de 3 mois. L'autorisation pourra être renouvelée dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs. En cas de renouvellement, je devrais prendre des engagements (en matière d'emploi, de formation, de GPEC, etc.) qui seront validés par l'administration (cf. question 32).

Pour des exemples pratiques, je peux me référer aux [questions-réponses](#) du ministère du Travail.

## En cas de sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel

L'autorisation d'activité partielle pourra être accordée pour une durée maximale de 6 mois renouvelables. En cas de renouvellement, je devrais prendre des engagements (en matière d'emploi, de formation, de GPEC, etc.) qui seront validés par l'administration (cf. question 31).

### 31. 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.

Je les mentionne dans ma nouvelle demande d'autorisation. Puis l'administration les fixe dans la décision d'autorisation qu'elle me notifie. Pour ce faire, elle tient compte de la situation de mon entreprise, d'un éventuel accord collectif sur les conditions du recours à l'activité partielle ou, à défaut, de mes propositions figurant dans la demande d'autorisation ainsi que de la récurrence du recours à l'activité partielle dans l'établissement.

### 32. Ai-je d'autres obligations ?

Si j'ai bénéficié des crédits ouverts au titre de l'activité partielle, je devais :

- **Avant le 1<sup>er</sup> juin 2021** : je devais publier le résultat obtenu à chacun des indicateurs composant l'index de l'égalité professionnelle. Ces résultats sont accessibles sur le site du ministère du Travail. Pour en savoir plus, je peux consulter l'[article](#) de la FNTP.
- **Avant le 1<sup>er</sup> mai 2022**, si le score de mon Index égalité calculé en 2022 au titre de l'année 2021 est inférieur à 75 points : je devais fixer des objectifs de progression pour chacun des indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte, et les publier avec les mesures prises de correction et de rattrapage salarial. Pour en savoir plus, je peux consulter l'[article](#) de la FNTP.
- **Avant le 31 décembre 2022** :
  - Etablir un bilan simplifié de mes émissions de gaz à effet de serre (pour les entreprises employant entre 51 et 250 salariés l'échéance est reportée au 31 décembre 2023) ;
  - Communiquer au CSE le montant, la nature et l'utilisation des aides dont j'ai bénéficié au titre des crédits de la mission « Plan de relance » dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Le CSE devra formuler un avis distinct sur l'utilisation par les entreprises bénéficiaires des crédits ouverts au titre de la mission « Plan de relance ».

**Attention !** Ces nouvelles obligations ne concernent que les personnes morales de droit privé employant plus de 50 salariés et qui ont bénéficié de l'activité partielle au titre de l'année 2021.

Dans son [questions-réponses](#), le ministère du Travail précise que :



« Un éventuel non-respect de ces obligations par l'employeur n'est par construction pas un point de contrôle de l'administration pour l'instruction des demandes d'autorisation préalables et n'entraînera pas non plus de demande de remboursement des allocations ou de suspension du versement des allocations ».

### 33. 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.

### 34. Quel est le régime social de l'indemnité d'activité partielle ?

Le régime social détaillé ci-dessous est également applicable aux indemnités d'activité partielle que je verse à mes apprentis (cf. question 23).

#### De quoi est-elle exonérée ?

L'indemnité d'activité partielle est un revenu de remplacement exonérée à ce titre de l'ensemble des cotisations et contributions sociales assises sur les revenus d'activité.

#### A quoi est-elle assujettie ?

PRÉLEVÈMENT	ASSIETTE	TAUX	CTP
Cas général CSG – CRDS	98,25 %	6,20 % + 0,5 % (après abattement de 1,75 %)	060
Cotisation supplémentaire maladie Alsace-Moselle (taux modifié au 1er avril 2022)	Totalité	1,30 %	079
Cotisation maladie pour les non-résidents fiscaux en France	Totalité	2,80 %	454
Contribution assurance maladie Mayotte	Totalité	3,06 %	471

#### Un dispositif d'écrêtement est-il applicable ? Si oui, comment le calculer ?

**Oui.** Le montant de la cotisation maladie due par les salariés non-résidents fiscaux en France, de la cotisation maladie applicable à Mayotte, de la cotisation maladie des salariés affiliés au régime local d'Alsace-Moselle, ainsi que de la CSG et de la CRDS sont écrêtées, si ce prélèvement a pour effet de réduire le montant net de l'allocation, éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité, sous le montant du smic brut.

Le montant de l'écrêtement est à déclarer sous le [CTP](#) de déduction 616 : RR ECRETEMENT CHOMAGE correspondant à la totalité des montants de CSG-CRDS et de cotisation maladie 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 calculer le seuil de l'écrêtement, il est tenu compte d'un [Smic](#) brut (11,27 € de l'heure) temps plein quel que soit le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle. Pour Mayotte, le calcul du seuil de l'écrêtement est effectué avec la valeur du Smic en vigueur localement.

Le précompte est réalisé dans l'ordre de priorité suivant : CSG déductible, CSG non déductible, CRDS et, le cas échéant, la cotisation maladie au titre du régime local d'Alsace-Moselle. L'écrêtement est donc réalisé dans l'ordre inverse de priorité.

**Attention** : le montant de la déduction est limité aux montants des cotisations dues sur la période.

### **35. Si en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale, je verse une indemnité supérieure à mon obligation légale, quel est son régime social ?**

Jusqu'au 31 décembre 2022, lorsque la somme résultant du cumul entre l'indemnité légale d'activité partielle (60 % de 4,5 SMIC) et l'indemnité complémentaire était :

- supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du SMIC (34,87 € par heure indemnisable), la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant était assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité. Elle était donc soumise à CSG et CRDS au titre des revenus d'activité (6,20 % et 0,50 %, après abattement d'assiette de 1,75 %) et aux différentes cotisations et contributions sociales applicables.
- inférieure ou égale à 34,87 €, les indemnités complémentaires étaient intégralement soumises au même régime social que les indemnités légales (cf. *infra*).

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023**, les indemnités complémentaires aux indemnités d'activité partielle seront assujetties et déclarées comme des revenus d'activité. Ces indemnités seront soumises à la CSG au taux de 9,2 %, à la CRDS au taux de 0,5 % et aux cotisations sociales dès le premier euro. (Cf. [BOSS, actualité](#) du 28 novembre 2022).

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

**Oui.**

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

Je retrouve toutes les modalités de déclarations dans les fiches consignées sur le site [net-entreprises](#).

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

Je me réfère à la [fiche technique dédiée](#).

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

**Oui.** Je peux appeler le numéro vert (gratuit) : 0800 705 800. Ce numéro est également accessible pour les Outre-mer mais les horaires varient en fonction des territoires. Je peux retrouver les plages horaires [ici](#).

### **38. 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.

### **39. 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.

En revanche, en cas de réduction de l'horaire de travail, je peux placer mes salariés en télétravail pour le temps travaillé (en dehors des heures chômées). Dans cette hypothèse, je dois définir clairement les plages travaillées et celles non travaillées. A cette fin, il est préférable de distinguer des journées ou demi-journées travaillées en télétravail de celles couvertes par l'activité partielle, au sein d'une même semaine. Cette identification des jours travaillés et des jours non travaillés peut être collective ou alternée. Ces éléments pourront m'être demandés dans le cadre de l'instruction des demandes ou en cas de contrôle.

### **40. 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.

### **41. 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.

### **42. 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>INDEMNITÉ 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 LÉGALE 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).		

### **43. Puis-je recourir à l'intérim en période d'activité partielle ?**

Bien qu'aucune disposition légale ne l'interdise, la FNTP appelle les entreprises de TP à faire preuve de vigilance et de pragmatisme.

Si le recours à l'intérim semble justifié lorsque l'entreprise ne possède pas les compétences en interne ou pour remplacer des salariés en arrêt de travail pour « garde d'enfant » ou pour « personne vulnérable » ; ne l'est pas le recours à des intérimaires pour accroissement temporaire d'activité ou pour des tâches qui pourraient être effectuées par des salariés en CDI mais qui sont placés en activité partielle.

D'après les remontées que nous avons de certaines entreprises, il semblerait que les DREETS aient des positions divergentes sur le recours à l'intérim en période d'activité partielle. En cas de doute, la FNTP vous recommande de contacter votre unité territoriale.

### **44. Après un contrôle de l'administration, je suis amené à rembourser certaines sommes. Quelles sont mes démarches ?**

#### **Dans quels cas puis-je être amené à rembourser les sommes que j'ai perçu ?**

- En cas de non-respect de mes engagements, sans motifs légitimes, lorsque j'ai déjà eu recours à l'activité partielle au cours des 36 derniers mois (cf. question 31).
- En cas de trop perçu, à la suite d'une erreur de calcul, par exemple.

**Attention !** L'administration ne peut pas exiger que je la rembourse si c'est incompatible avec la situation économique et financière de mon entreprise.

#### **Dans quel délai ?**

J'ai minimum 30 jours pour effectuer le remboursement.

#### **À qui dois-je effectuer le remboursement ?**

À l'Agence de service et de paiement (ASP).

## ANNEXES

### Annexe 1 : Tableau récapitulatif des différences entre l'activité partielle de droit commun et l'APLD

	Activité partielle de droit commun		APLD
<b>Modalités de mise en œuvre</b>	Je dépose une demande d'autorisation sur le <a href="#">portail</a> prévu à cet effet.		Par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par la DEETS. <b>Attention !</b> Il n'y a pas d'accord de branche dans les TP. <b>A noter :</b> depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2023, il n'est plus possible de transmettre à l'autorité administrative pour validation un accord collectif relatif à l'APLD. La modification d'un accord déjà validé avant cette date reste toutefois possible.
<b>Durée maximale d'utilisation du dispositif</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 mois renouvelables pour 6 mois maximum, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs</li> <li>6 mois maximum renouvelables en cas de sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel</li> </ul>		Depuis le 15 avril 2022, le bénéfice de l'APLD est accordé par période de 6 mois renouvelables, dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs appréciée à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative. <i>Avant cette date, je pouvais bénéficier de l'APLD dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs.</i>
<b>Réduction de la durée du travail</b>	En fonction de la baisse d'activité pouvant aller jusqu'à un arrêt total		<ul style="list-style-type: none"> <li>Maximum 40% de la durée légale ou 50% sur décision de l'autorité administrative dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise</li> <li>Appréciation de la réduction pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif pouvant conduire à un arrêt total d'activité</li> </ul>
<b>Indemnité versée au salarié par l'employeur</b>	<b>Taux</b>	60% de la rémunération horaire brute	70% de la rémunération horaire brute
	<b>Plancher</b>	8,92€	8,92€
	<b>Plafond</b>	60% de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC	70% de la rémunération brute dans la limite de 4,5 SMIC
<b>Allocation versée à l'employeur par l'État</b>	<b>Taux</b>	36% de la rémunération horaire brute, soit un reste à charge de 40% pour l'employeur	60% de la rémunération horaire brute, soit un reste à charge de 15% pour l'employeur
	<b>Plancher</b>	8,03€	8,92€
	<b>Plafond</b>	36% de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 SMIC	60% de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 SMIC

## Annexe 2 : Modèle d'information des salariés et, s'il existe, du CSE sur la mise en place de l'activité partielle

Entête de l'entreprise

... (lieu), le .... (date)

Madame, Monsieur,

Le .... (date), nous avons sollicité une demande de mise en activité partielle auprès de l'Unité territoriale de notre Direction l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS).

Cette demande est liée à .... (préciser le motif que vous avez indiqué dans votre demande à l'Administration).

AU CHOIX :

**Si l'entreprise dispose d'un CSE :** Le .... (date), nous avons consulté le CSE sur la nécessité et les modalités de recours à l'activité partielle. Il a rendu un avis .... (positif / négatif) que nous avons transmis à la DEETS à l'appui de notre demande.

**Si l'entreprise dispose d'un CSE mais qu'il n'a pas pu être consulté compte tenu des circonstances actuelles :** Compte tenu des répercussions de l'épidémie de COVID-19 sur l'organisation de l'entreprise, le CSE sera consulté sur la nécessité et les modalités de recours à l'activité partielle le ... (date). Nous adresserons, à la DEETS, l'avis rendu dans les plus brefs délais et, au plus tard, dans un délai de deux mois à compter de la demande.

**Si l'entreprise ne dispose pas d'un CSE :** L'absence de CSE dans notre entreprise, attestée par un procès-verbal de carence, ne nous a pas permis de le consulter avant l'envoi de la demande d'autorisation à la DEETS.

Le .... (date), la DEETS nous a fait savoir qu'elle portait un avis ... (favorable / défavorable) à cette mise en activité partielle.

AU CHOIX :

**En cas de réponse positive de la DEETS :** Par conséquent, nous vous informons que l'ensemble des salariés (ou les salariés de tel atelier, chantier, service) seront mis en activité partielle à compter du .... (date) pendant une période de .... (durée).

**En cas de refus de la DEETS :** Par conséquent, nous vous informons que la mise en place de l'activité partielle ne pourra avoir lieu.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de notre considération distinguée.

La Direction