



AGIR POUR LE LOGEMENT

Mise à jour du 11 novembre 2020

## COVID 19 - ACTIVITÉ PARTIELLE – COMMENT ÇA FONCTIONNE ?

Face à l'épidémie Covid-19, le Gouvernement met en place **des mesures immédiates de soutien aux entreprises**.

**Au titre de ces mesures, l'aménagement du dispositif « activité partielle » de droit commun, connue aussi sous le nom de « chômage partiel ».**

Ce dispositif permet de maintenir dans l'emploi les salariés et d'éviter ainsi des licenciements lorsque l'entreprise se trouve confrontée à des difficultés économiques temporaires.

Le 28 octobre 2020, le président de la République a décidé de prendre de nouvelles mesures pour réduire à leur plus strict minimum les contacts et déplacements sur l'ensemble du territoire en rétablissant un confinement du 30 octobre au 1er décembre minimum.

En conséquence, de nouveaux ajustements ont été apportés au dispositif d'activité partielle de droit commun avec notamment :

- maintien des modalités d'indemnisation de l'activité partielle jusqu'au 31/12/2020 ;
- modification des conditions d'information du CSE pour les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- demande unique d'autorisation possible en cas de pluralité d'établissements concernés sous certaines conditions.

L'ensemble de ces nouvelles mesures sont détaillées ci-dessous.

### **En bref :**

#### **Comment ça fonctionne ?**

Pendant la période d'activité partielle, **le contrat de travail est suspendu mais non rompu**.

- Le salarié reçoit de son employeur une indemnité d'activité partielle, en lieu et place de son salaire. **Cette indemnité correspond à 70% de son salaire brut par heure chômée soit environ 85% du salaire net avec un minimum de 8,03 € par heure.**

- L'entreprise bénéficie d'une allocation versée par l'Etat correspondant à 70 % du montant de l'allocation d'activité partielle du salarié dans la limite de 4,5 SMIC.

#### **Les négociateurs immobiliers exclusifs peuvent-ils en bénéficier ?**

Tout salarié possédant un contrat de travail de droit français est susceptible de bénéficier de l'activité partielle, **y compris les négociateurs VRP exclusifs immobiliers.**

#### **Où les démarches doivent-elles être faites ?**

L'ensemble de vos démarches doit être réalisé sur ce site :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Consultez avant la fiche pratique pour vous inscrire en ligne [sur ce lien](#).

#### **Comment faire en cas de difficultés techniques ?**

Pour toute demande d'assistance téléphonique gratuite pour la prise en main de l'outil « Activité partielle », vous pouvez composer le numéro vert : 0800 705 800 pour la métropole et les Outre-mer de 8 h à 18 h, du lundi au vendredi.

Pour toute demande d'assistance au support technique par courriel : [contact-ap@asp-public.fr](mailto:contact-ap@asp-public.fr)

**Les derniers textes applicables :**

[Ordonnance n° 2020-1255 du 14 octobre 2020](#) (JO du 15/10)

[Décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020](#) (JO du 31/10)

[Décret n° 2020-1318 du 30 octobre](#) (JO du 31/10)

[Décret n°2020-1319 du 30 octobre 2020](#) (JO du 31/10)

→ **SOMMAIRE**

→ SOMMAIRE.....	2
→ En quoi consiste le dispositif d'activité partielle ? .....	3
→ Dans quels cas l'activité partielle peut-elle être mise en œuvre ?.....	3
→ Quelle forme peut prendre l'activité partielle ?.....	3
→ Quels salariés peuvent bénéficier du dispositif de l'activité partielle ? .....	4
→ Le salarié peut-il refuser sa mise en activité partielle ?.....	5
→ Quelles sont les modifications apportées à la procédure ? .....	5
→ Un travailleur indépendant ou un mandataire social sans contrat de travail peut-il bénéficier du dispositif ? .....	5
→ Quelles sont les heures « chômées » indemnisées par l'employeur ? .....	6
→ Quelles est l'indemnisation des salariés placés en activité partielle ?.....	7
→ Quel est le régime social et fiscal de l'indemnisation ? .....	9
→ Quel salaire prendre en compte pour calculer l'indemnisation due par l'employeur aux VRP exclusifs immobiliers ? .....	9
→ Quel est le montant des allocations perçues par l'employeur ? .....	11
→ Quel est le statut du salarié placé en activité partielle ? .....	12
→ Quelles informations communiquer aux salariés ?.....	14
→ Quelle est l'impact de l'activité partielle sur les droits ultérieurs du salarié ?.....	14
→ En pratique, que faut-il faire ?.....	14
La procédure administrative de déclaration d'activité partielle est allégée pour les entreprises .....	14

## → En quoi consiste ce dispositif d'activité partielle ?

L'activité partielle est un dispositif qui permet à l'employeur de **fermer temporairement tout ou partie d'une entreprise (unité de production, service, atelier ou équipe chargée de la réalisation d'un projet) ou de réduire temporairement l'horaire de travail des salariés, si nécessaire individuellement et par roulement, par exemple en faisant tourner des équipes sur une unité de production.**

L'employeur peut aller en-deçà des obligations légales et conventionnelles en matière de durée du temps de travail et ainsi de se décharger en partie de son obligation de donner du travail à ses salariés ainsi que des moyens de le réaliser.

Il verse une indemnisation au salarié proportionnelle à son salaire. En contrepartie, l'État indemnise l'employeur en lui attribuant une allocation (C. trav. art. L 5122-1).

Pendant les périodes d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu.

## → Dans quels cas l'activité partielle peut-elle être mise en œuvre ?

Les entreprises quels que soient leur taille et leur secteur d'activité sont éligibles au dispositif d'activité partielle. Les indépendants ne sont pas éligibles au dispositif.

L'activité partielle peut être mise en œuvre **en cas de réduction ou de suspension d'activité imputable à :**

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

**À noter :** ne peuvent bénéficier de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle les employeurs et leurs salariés quand la réduction ou la suspension de l'activité est provoquée par un différend collectif de travail intéressant l'établissement dans lequel ces salariés sont employés. Toutefois, dans le cas d'une fermeture de l'entreprise ou d'un service décidée par l'employeur suite à une grève, le versement des allocations et des indemnités peut être autorisé par décision du ministre chargé de l'emploi, si la fermeture se prolonge plus de trois jours.

**ATTENTION :** Des **contrôles** seront effectués à posteriori par l'administration pour s'assurer que les entreprises n'ont pas abusé du dispositif.

## → Quelle forme peut prendre l'activité partielle ?

**L'activité partielle peut prendre deux formes :**

- la **fermeture temporaire de l'établissement ou d'une partie de l'établissement.** Pendant cette période les salariés sont en inactivité totale ;
- la **réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou une partie de l'établissement.**

Dans ce cas, les salariés peuvent être placés individuellement et alternativement en position d'activité partielle afin de pouvoir autoriser la mise en place d'un système de « roulement » par unité de production, atelier, services, etc. (art. L. 5122-1 C. trav.).

### L'activité partielle peut être individualisée sous certaines conditions :

- Par dérogation au caractère collectif de l'activité partielle, il est possible d'individualiser la mise de celle-ci des salariés à condition que ce soit prévu :

- **par un accord d'entreprise ou d'établissement,**
- ou **par une convention ou un accord de branche,**
- ou **après avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise.**

- Cette individualisation doit être nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité et peut prendre la forme suivante :

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

- L'accord ou le document soumis à l'avis du CSE ou du conseil d'entreprise détermine notamment les éléments suivants :

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

- Les accords conclus et les décisions unilatérales cesseront de produire leurs effets à une date fixée par décret (à venir), et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

### → **Quels salariés peuvent bénéficier du dispositif de l'activité partielle ?**

Tous les salariés ayant un contrat de travail sont susceptibles de bénéficier de l'activité partielle, sans condition d'ancienneté y compris :

- **les négociateurs VRP exclusifs immobiliers ;**
- les salariés à **temps partiel ;**
- les salariés en **CDD ;**
- **les salariés en contrat de professionnalisation** (pour les heures correspondant à des missions ou des travaux) ;
- **les apprentis** (à l'exception des heures de cours) ;

- **les salariés en forfait en heures ou en jours sur l'année**: pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en jours : la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées ;

- **les cadres dirigeants** ne peuvent être placés en activité partielle qu'en cas de fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement. Ils ne peuvent donc pas bénéficier de l'activité partielle en cas de réduction de l'horaire de travail.

### → **Le salarié peut-il refuser sa mise en activité partielle ?**

La réduction d'activité et de rémunération liée à l'activité partielle n'est pas considérée comme une modification du contrat de travail du salarié ce qui signifie que le salarié ne peut refuser sa mise en activité partielle.

### Quid de l'application de l'activité partielle au salarié protégé par un mandat syndical ou d'élu du personnel ?

**Depuis l'ordonnance du 27 mars et jusqu'à la fin de la crise sanitaire, l'activité partielle s'impose au salarié protégé**, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché

Ainsi, l'employeur n'est dispensé d'obtenir l'accord des salariés protégés pour les mettre en activité partielle que si la mesure est collective. En cas d'individualisation, l'employeur devra donc recueillir leur accord pour mobiliser le dispositif.

### → **Quelles sont les modifications apportées à la procédure ?**

- Depuis le 1er octobre 2020, le délai de droit commun visé à l'article R.5122-4 du code du travail a été rétabli : l'absence de décision d'autorisation du recours à l'activité partielle dans un délai de quinze jours vaut acceptation implicite de la demande.
- L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, la durée maximale d'autorisation va être abaissée à 3 mois renouvelable dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs, sauf en cas de sinistres ou d'intempéries

Les compteurs commenceront à courir à partir de cette date, et ce quelle que soit la date d'autorisation. Autrement dit, si une entreprise a déjà bénéficié d'une période d'activité partielle avant cette date, il n'en sera pas tenu compte pour le calcul des 6 mois. En revanche, si une décision d'autorisation est prise avant le 31 décembre 2020 pour une durée allant au-delà du 1er janvier 2021, la période d'autorisation intervenant, au-delà du 1er janvier, s'imputera sur la durée maximale d'autorisation de 6 mois (décret 2020-1316 du 30 octobre 2020).

### → **Un travailleur indépendant ou un mandataire social sans contrat de travail peut-il bénéficier du dispositif ?**

A ce jour, seuls les salariés titulaires d'un contrat de travail de droit français sont susceptibles de bénéficier de l'activité partielle comme indiqué ci-dessus.

Ce qui signifie que les travailleurs indépendants ne sont pas éligibles à ce dispositif en l'état actuel des textes.

Néanmoins, le gouvernement a créé un Fonds de solidarité. Il permet le versement d'aides financières aux personnes physiques et morales de droit privé exerçant une activité économique particulièrement touchée par les conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie sous certaines conditions.

→ Pour vous aider à faire votre demande pour bénéficier du fonds de solidarité, vous pouvez consulter la brève [« Covid-19 : reconfinement et fonds de solidarité pour les entreprises, indépendants et micro – entrepreneurs »](#).

### → Quelles sont les heures « chômées » indemnisées par l'employeur ?

En principe, sont indemnisées par l'employeur au titre de l'activité partielle **uniquement les heures « chômées » sous la durée légale** (ou si elle est inférieure, la durée collective ou la durée contractuelle).

Les heures supplémentaires ou complémentaires «chômées» (c'est-à-dire heures au-delà de la durée légale ou de la durée contractuelle), sauf dispositions conventionnelles sur l'activité partielle plus favorables, n'ont pas à être indemnisées par l'employeur (article R. 5122-11 C. trav.).

Exemple : un salarié qui a un contrat de 39h par semaine ne travaille que 20h. Le calcul de l'allocation versée par l'Etat et de l'indemnisation versée au salarié est limité à 15H (et non 19h), soit un calcul effectué sur une base de 35h et non de 39 h.

### Calcul des heures indemnisables en cas de durée du travail conventionnelle supérieure à la durée légale :

Par exception, lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail, conclu avant le 24 avril mars 2020, prévoit une durée de travail supérieure à la durée légale, cette durée de travail conventionnelle est prise en compte en lieu et place de la durée légale pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées.

### Calcul des heures indemnisables en cas de forfait :

#### **Conventions de forfait en heures ou en jours sur l'année :**

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées le cas échéant ouverts non travaillés par le salarié au titre de la période considérée" en cas de fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ou de réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

#### **Conventions de forfait en heures sur la semaine ou au mois (art. L. 3121-56 C. trav.) :**

Par exception, lorsqu'une convention individuelle de forfait heures sur la semaine ou au mois a été conclue avec un salarié avant le 24 avril 2020 et qu'elle inclut des heures supplémentaires, celles-ci sont prises en compte pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées.

*Ceci vise notamment la situation de la branche des hôtels-café-restaurants dont l'accord prévoit une durée de 39 heures hebdomadaire sans récupération. Pour ces salariés, la durée contractuelle ou collective est prise en compte en lieu et place de la durée légale pour déterminer le nombre d'heures à indemniser, ce qui permet de couvrir les heures supplémentaires qui ont été chômées.*

## → Quelle est l'indemnisation des salariés placés en activité partielle ?

### Montant de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié par son employeur

- Le taux actuellement en vigueur est maintenu jusqu'au 31 décembre 2020 : **70% du salaire brut antérieur du salarié.**

**Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros, quel que soit l'effectif de l'entreprise.**

**A NOTER :** à compter du 1er janvier 2021, les salariés placés en position d'activité partielle percevront une indemnité à hauteur de 60 % minimum de leur rémunération antérieure brute, dans la limite de 4,5 SMIC.

- Le cumul du salaire net perçu au titre des heures travaillées et des indemnités nettes versées au titre de l'activité partielle ne doit pas être inférieur au SMIC net mensuel soit 1 219 € en 2020.

Si la rémunération mensuelle minimale n'est pas atteinte, l'employeur doit verser au salarié une allocation complémentaire égale à la différence entre le SMIC net et la somme initialement perçue par le salarié.

Le contingent annuel d'heures indemnifiables au titre de l'activité partielle est porté à **1 607 heures par salarié jusqu'au 31 décembre 2020.**

Etant précisé qu'à compter du 1er janvier 2021, le nombre d'heures indemnifiables sera à nouveau de 1 000 heures par an et par salarié.

En pratique, un salarié soumis à la durée légale du travail travaille 1 607 heures par an, déduction faite de ses congés payés et des jours fériés.

Ainsi, le Gouvernement prévoit la possibilité, dans le cadre de la crise sanitaire du Coronavirus, pour un salarié d'être indemnisé pendant toute l'année 2020 au titre de l'activité partielle.

- L'ensemble des indemnités **sont versées par l'employeur aux dates normales de paie.**

### A ce titre, l'employeur doit préciser sur les bulletins de paie :

- le nombre d'heures indemnifiées ;
- le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité mentionnée à l'article R. 5122-18 code travail (pour les salariés qui effectuent des astreintes uniquement) ;
- les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

### Salariés à temps partiel :

Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle des salariés à temps partiel **ne peut pas être inférieur au taux horaire du Smic (soit 10,15€)** sauf si le taux horaire de leur rémunération est inférieur au taux horaire du Smic.

Dans ce dernier cas, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est égal au taux horaire de leur rémunération.

- **Salariés en formation :**

En principe, les salariés en activité partielle qui suivent une action de formation peuvent prétendre à une indemnisation pouvant atteindre 100 % de leur rémunération (art. R. 5122-18 C. trav.).

Pendant la période de crise sanitaire, cette disposition est écartée au titre des formations ayant donné lieu à un accord de l'employeur à compter du 29 mars 2020 (un jour franc après la publication de l'ordonnance).

**Les conditions des salariés en formation pendant la période d'activité partielle sont alignées sur celles de droit commun des salariés en activité partielle.**

- **Contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation :**

Les **apprentis** et les titulaires d'un **contrat de professionnalisation** ont droit à une indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, d'un montant égal au pourcentage du Smic qui leur est applicable au titre des dispositions du Code du travail.

Ils reçoivent ainsi une indemnité d'un montant égal au pourcentage du SMIC qui leur est applicable en dehors des périodes d'activité partielle. Ils restent exclus des dispositions relatives à la rémunération mensuelle minimum mais seront indemnisés à hauteur de 100 % de leur rémunération habituelle, et non de 70 %.

#### EXEMPLES PRATIQUES :

##### **En cas d'activité partielle conduisant à la fermeture temporaire de l'entreprise :**

Prenons l'exemple d'un salarié dont la durée collective de travail est de 35 heures par semaine qui perçoit une rémunération mensuelle de base de 2000 € brute.

→ Indemnité due au salarié au titre de l'activité partielle :  $(2000 \text{ €} / 151,67) \times 70 \% = 9,23 \text{ € par heure}$  **chômée indemnisable** soit un salaire de 1 399,91 euros bruts durant cette période.

##### **En cas d'activité partielle conduisant à une réduction des heures de travail :**

Prenons l'exemple d'un salarié dont la durée collective de travail est de 35h par semaine qui perçoit une rémunération mensuelle de base de 2000 € brute.

Son employeur décide de le faire chômer deux jours par semaine.

→ Indemnité due au salarié au titre de l'activité partielle : 35 heures – 21 heures travaillées (7 heures (35h / 5 jours) \* 3 jours) = 14 heures indemnissables au titre de l'activité partielle soit  $9,23 \text{ €} * 14 \text{ heures} = 129,22 \text{ euros bruts}$ .

**ATTENTION : Il est impératif que vous vous rapprochiez de votre technicien paie et/ou expert-comptable qui connaît les spécificités en matière de paie applicable à votre entreprise.**



## → Quel est le régime social et fiscal de l'indemnisation ?

### Le régime social de l'indemnité d'activité partielle est simplifié

- L'indemnité d'activité partielle constitue un revenu de remplacement versé sans contrepartie de travail.

A ce titre, cette indemnité **n'est pas assujettie ni au forfait social sur les salaires, ni à la taxe sur les salaires, ni aux cotisations de sécurité sociale** (art. L. 5122-4 et L. 5122-10 C. trav.).

- En revanche, elles sont assujetties à la **CSG** au taux 6,20 % et à la **CRDS** au taux de 0,50 % (CTP 060). Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

### Le régime social de l'indemnité complémentaire est aménagé

- Initialement, l'ordonnance du 27 mars 2020 avait précisé que les indemnités complémentaires, versées par les employeurs, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale, en complément des indemnités obligatoires d'activité partielle, **suivaient le même régime social que les indemnités d'activité partielle obligatoire (exonération de cotisations, CSG/CRDS sur les revenus de remplacement à 6,20 et 0,50 %, s'il y a lieu écrêtement).**

L'ordonnance du 22 février 2020 a posé une limite à ce régime social. **En effet, depuis le 1er mai 2020, l'indemnité complémentaire versée par l'employeur ne sera exonérée de cotisations que pour son montant inférieur à 3,15 Smic horaire (70% de 4,5 SMIC), soit 31,97 euros.**

**Au-delà de cette somme, l'indemnité complémentaire sera soumise à cotisations.**

→ Pour plus d'informations sur les contributions dues par l'employeur, vous pouvez consulter : <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/reduire-ou-cesser-lactivite/lactivite-partielle.html>

## → Quel salaire prendre en compte pour calculer l'indemnisation due par l'employeur aux VRP exclusifs immobiliers ?

Rappelons qu'en raison de leurs conditions de travail, et notamment de l'indépendance dont ils bénéficient dans l'organisation de leur temps pour exécuter leur prestation de travail, les négociateurs VRP exclusifs immobiliers ne sont en principe **pas soumis à la législation légale sur le temps de travail.**

Ils perçoivent également une **rémunération variable** généralement établie exclusivement en fonction d'un pourcentage de commissions sur les honoraires perçus par l'agence.

[Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle](#) paru au JO du 17/04 vient préciser pour la première fois ces modalités, **au titre des dossiers déposés depuis le 12 mars 2020 en raison de l'épidémie de covid-19 et jusqu'au 31 décembre 2020.**

### Modalités de détermination du salaire de référence :

#### Période de référence :

Le décret indique que pour les VRP qui ne relèvent pas d'un aménagement du temps de travail applicable dans l'entreprise, la rémunération mensuelle de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la **moyenne des rémunérations brutes perçues** :

- **au cours des 12 derniers mois civils ;**
- **sur la totalité des mois civils travaillés, si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le 1<sup>er</sup> jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement.**

#### **Éléments de rémunération pris en compte :**

Pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte également de la **moyenne des éléments de rémunération variables perçus** :

- **au cours des 12 derniers mois civils ;**
- **sur la totalité des mois civils travaillés, si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le 1<sup>er</sup> jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement.**

#### **Sont exclus de l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle :**

- les sommes représentatives de frais professionnels ;
- les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ;
- les éléments de rémunération qui ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année ;
- La fraction **de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés** pour les employeurs qui ont opté pour l'inclusion des congés payés dans la rémunération du négociateur immobilier conformément à [l'article 7 de l'avenant n° 31 du 15 juin 2006 relatif au nouveau statut du négociateur immobilier](#).

#### **Montant de l'indemnisation au titre de l'activité partielle :**

Rappelons que le dispositif d'activité partielle étant prévu pour indemniser les heures non travaillées, l'employeur doit au préalable déterminer le salaire horaire du salarié.

C'est ici que réside la difficulté pour les négociateurs VRP pour lesquels il est impossible de déterminer un taux horaire puisqu'ils ne sont pas soumis à la réglementation sur le temps de travail.

Pour solutionner la question, **le décret applique un temps de travail de 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois aux VRP.**

Il prévoit en effet que le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est déterminé **en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence à la durée légale de travail (35 heures hebdomadaires).**

L'indemnité horaire brute d'activité partielle est d'un montant égal à 70% de ce montant horaire.

#### **Modalités de calcul en cas de réduction d'activité :**

Dans le cas d'une simple réduction de l'activité de l'entreprise et non d'une cessation totale, l'indemnité d'activité partielle est versée pour compenser la perte de rémunération.

Le décret précise que :

- la perte de rémunération imputable à la mise en activité partielle correspond à la **différence entre la rémunération mensuelle de référence définie ci-dessus et la rémunération mensuelle effectivement perçue au cours de la période de référence.**
- le nombre d'heures non travaillées indemnissables correspond, **dans la limite de 35 heures, à la différence de rémunération obtenue en application de l'alinéa précédent rapportée au montant horaire.**

**En pratique :**

- rémunération mensuelle de référence divisée par 35 heures = taux horaire ;
- montant de la perte de rémunération divisée par taux horaire = nombre d'heures indemnissables au titre de l'activité partielle.

**A NOTER :** Face aux difficultés rencontrées par vos experts-comptables et techniciens paie pour calculer ladite indemnité, la FNAIM a pris attache auprès du Ministère en vue d'obtenir des exemples concrets à l'instar des salariés des secteurs en régime d'équivalence, salariés à temps partiel, salariés rémunérés au cachet (...) qui font l'objet d'une fiche pratique.

La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) a apporté des précisions concernant le sort devant être réservé aux commissions générées avant la mise en activité partielle mais versées lors de la suspension du contrat de travail.

Vous pouvez consulter la brève dédiée « [les négociateurs immobiliers VRP et le dispositif d'activité partielle](#) » sur l'extranet de la FNAIM.

Nous restons mobilisés et vous tiendrons informés dès que nous aurons plus d'informations.

→ **Quel est le montant des allocations perçues par l'employeur ?**

Les heures indemnissables correspondent aux **heures non travaillées par les salariés**, c'est-à-dire lorsque ceux-ci n'étaient pas en temps de travail effectif (défini à l'article L. 3121-1 du Code du travail).

L'entreprise bénéficie d'une allocation versée par l'Etat fixée à **70% de la rémunération horaire brute du salarié limitée à 4,5 fois le Smic horaire (cf. actualité FNAIM du 12/11/20).**

Les indemnités que les employeurs sont tenus de verser aux salariés placés en activité partielle sont par conséquent prises en charge intégralement par l'État.

**A NOTER :** A compter du 1er janvier 2021, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle perçue par l'employeur sera égal, pour chaque salarié concerné, à **36 % de la rémunération horaire brute**, dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du Smic. Ce taux horaire ne pourra être inférieur à 7,23 € (contre 8,03 € avant le 1er janvier 2021).

=> Cette réduction du taux horaire de l'allocation, qui devait être applicable à compter du 1er novembre 2020, a été repoussée au 1er janvier 2021 compte tenu du nouveau confinement ([décret n° 2020-1319, 30 octobre 2020, JO 31/10](#)).

**A noter :** le Ministère du Travail met à votre disposition un [simulateur](#) vous permettant de connaître immédiatement les montants estimatifs que vous pouvez escompter en cas de recours à l'activité partielle, dont une estimation du montant qui reste à leur charge.  
Attention, le simulateur ne prend pas en compte à date les cas particuliers tels que les cadres-dirigeants, VRP, salariés intermittents, contrat d'apprentissage et de professionnalisation...).

### → Quel est le statut du salarié placé en activité partielle ?

Pendant les périodes d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu.

#### Congés et activité partielle :

Un salarié en activité partielle continue de cumuler des droits à congés annuels pendant la période chômée (art. R. 5122-11 C. trav.).

#### Arrêt de travail et activité partielle :

Un salarié en arrêt de travail pour maladie ne peut pas bénéficier concomitamment des indemnités journalières de sécurité sociale et de l'indemnité d'activité partielle. Il ne peut bénéficier que de la seule indemnisation de la maladie ([Circ. DGEFP n° 2013-12 du 12 juillet 2013](#)).

#### Télétravail et activité partielle :

**ATTENTION :** Rappelons que le télétravail est obligatoire quand le poste occupé le rend possible pour l'entreprise et ses salariés.

=> Pour plus de renseignements, cf. brève « [covid-19 : comment mettre en œuvre le nouveau protocole national en entreprise](#) »

#### • Deux situations doivent être distinguées:

1. Le salarié est placé en chômage partiel total :

L'employeur n'a pas le droit de demander au salarié de télétravailler pendant cette période. Il doit pour ce faire lever la mesure de chômage partiel.

2. Le temps de travail du salarié est réduit :

L'entreprise peut dans ce cas alterner dans la semaine les jours de télétravail et les jours d'inactivité pour chômage partiel **à la condition de ne pas demander aux salariés de télétravailler sur leurs jours de chômage partiel.**

En pratique, la part de chômage partiel et la part de travail partiel additionnées doivent correspondre aux horaires habituels de l'employé.

**Exemple :** un employeur est confronté à une baisse de son activité et décide de placer ses salariés en activité partielle pour 60% de leurs heures. Les 40% restantes devront être travaillées et peuvent dans ce cadre être effectuées en télétravail.  
S'il s'avère que l'activité est plus importante et que, de ce fait, les salariés concernés effectuent en réalité 80% du temps de travail habituel, l'employeur devra payer 80% du salaire habituel dans les

conditions normales, et 20% du salaire dans les conditions de baisse partielle d'activité (70% de la rémunération brute), pour lequel il pourra demander un remboursement.

#### • **Sanctions en cas de cumul illégal du télétravail et de l'activité partielle**

Un communiqué de presse du ministère du travail diffusé lundi 30 mars énonce les sanctions à l'égard des entreprises qui ne respecteraient pas les règles du chômage partiel notamment en cas de cumul entre l'activité partielle et le télétravail sur la tête des mêmes salariés.

Il est donc interdit aux entreprises de demander aux salariés de télétravailler sur leurs jours de chômage partiel.

Sont également passibles de sanctions les employeurs qui font cumuler chômage partiel et travail dans les locaux de l'entreprise.

**ATTENTION :** Le Ministère invite les salariés et les représentants du personnel à signaler aux DIRECCTE tout manquement aux règles du chômage partiel.

Les sanctions cumulables de cette fraude sont les suivantes :

- remboursement des sommes indûment perçues au titre du chômage partiel ;
- interdiction de bénéficier, pendant une durée maximale de 5 ans, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle ;
- 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.

#### • **Autres exemples de demandes d'indemnisation susceptibles de caractériser la fraude :**

- demande d'indemnisation pour des salariés présents sur le lieu de travail mais qui, en l'absence de clients, sont redéployés à d'autres tâches ;
- demande d'indemnisation pour des salariés ayant posé des congés payés ou des jours de RTT. Ces jours ne peuvent pas être pris en charge par l'activité partielle et doivent être rémunérés normalement par l'employeur.

### → **La consultation du CSE est-elle obligatoire ?**

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, l'employeur doit consulter pour avis le CSE concernant les sujets suivants :

- Motifs de recours à l'activité partielle ;
- Catégories professionnelles et activités concernées ;
- Niveau et critères de mise en œuvre des réductions d'horaire ;
- Actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur.

**Nouveauté :** l'employeur est désormais également tenu d'informer (et non de consulter) le CSE à l'échéance de chaque autorisation des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre (art. R. 5122-2, al. 7 nouveau C. trav.)

Les entreprises sans représentants du personnel doivent quant à elle informer directement leurs salariés du projet de mise en activité partielle de leur établissement.

## → Quelles informations communiquer aux salariés ?

En l'absence de représentants du personnel (soit que l'employeur dispose d'un PV de carence ou encore que les seuils de mise en place n'aient pas été franchis), les entreprises doivent informer préalablement et individuellement leurs salariés du projet par écrit.

Compte tenu des circonstances, un mailing ainsi qu'une information via l'éventuel intranet de l'entreprise, devraient pouvoir être considérés comme suffisants.

## → Quelle est l'impact de l'activité partielle sur les droits ultérieurs du salarié ?

La totalité des heures chômées au titre de l'activité partielle, qu'elles soient indemnisées ou non, est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

L'indemnité est également prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle (art. R 5122-11, al. 2 C. trav.).

De même, les indemnités d'activité partielle se substituent au salaire. Elles doivent donc être prises en compte pour le calcul des primes assises sur les rémunérations perçues (Cass. soc. 26-11-1996 no 94-40.266 P ; Cass. soc. 4-7-2007 no 06-42.322 FS-D).

Enfin, les périodes d'activité partielle sont assimilées à des périodes de travail pour la détermination des droits aux différentes prestations de sécurité sociale et à une retraite complémentaire.

## → En pratique, que faut-il faire ?

### La procédure administrative de déclaration d'activité partielle est allégée pour les entreprises

#### **1<sup>ère</sup> étape : Création d'un compte en ligne**

Création de votre compte sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

#### **2<sup>ème</sup> étape : Compléter votre demande d'autorisation**

Un identifiant et un mot de passe vous sont adressés.

Connectez-vous et complétez tous les renseignements demandés (liste non exhaustive) :

- la dénomination de l'entreprise et le SIRET ;
- le nombre de salariés de l'entreprise ;
- l'effectif concerné par l'activité partielle et le volume d'heures prévisionnel demandé pour la période ;
- un RIB indiquant les 8 premiers caractères du BIC ;
- le cas échéant, l'avis du CSE

#### **Attention :**

- **Il faut absolument faire apparaître la circonstance « coronavirus » dans votre demande.**
- **Votre demande doit indiquer précisément les effets de l'épidémie de Covid19 sur l'activité de votre entreprise. Ces précisions conditionnent le délai de traitement de votre demande.**

- **En principe, la demande préalable d'autorisation d'activité partielle est effectuée par l'employeur au préfet du département (le Direccte par délégation) où est implanté l'établissement. Ainsi, les entreprises à établissements multiples répartis sur tout le territoire doivent effectuer plusieurs demandes.**

**Nouveauté :** à titre dérogatoire et provisoire jusqu'au 31 décembre 2020, lorsque la demande porte, pour le même motif et la même période, sur au moins 50 établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur peut adresser une demande unique au titre de l'ensemble des établissements au préfet du département où est implanté l'un des établissements concernés (décret 2020-714 du 26 juin 2020).

### **3<sup>ème</sup> étape : Validation du dossier de demande d'autorisation en ligne**

Une fois votre demande d'autorisation complétée, cliquez sur « Envoyer » afin de la transmettre à la DIRECCTE. Si vous cliquez uniquement sur « Enregistrer » sans cliquer sur « Envoyer », votre demande d'activité partielle ne sera pas transmise à la DIRECCTE.

La demande d'autorisation passe alors du statut « provisoire » au statut « en attente d'instruction UD » et le délai de traitement par l'administration de 15 jours démarre à ce moment.

### **A réception de la réponse de la DIRECCTE →**

### **4<sup>ème</sup> étape : Demande d'indemnisation**

Utilisez le code alphanumérique qui vous a été attribué dans la notification d'autorisation.

La demande d'indemnisation doit impérativement comprendre:

- les noms et prénoms des salariés concernés;
- le numéro de sécurité sociale des salariés;
- la forme d'aménagement du temps de travail à laquelle ils sont soumis (pour le cas normal à 35h/semaine, cliquer le cas 1);
- le nombre d'heures prévu au contrat;
- le nombre d'heures travaillées;
- le nombre d'heures chômées pour chacune des périodes.

Remplir mensuellement sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> les relevés en ligne pour les salariés concernés par le chômage partiel.

**Conseil :** Envoyez la demande d'indemnisation dès le matin du premier jour du mois afin de garantir le délai le plus court.

**En cas de difficultés :** Votre interlocuteur principal est la DIRECCTE à laquelle votre entreprise est rattachée. Vous trouverez l'ensemble des coordonnées des DIRECCTE via la page dédiée du [ministère de l'Economie et des Finances](#).