



CORONAVIRUS - COVID 19

Activité partielle

Ce document sera actualisé à la suite de la publication du décret d'application de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.

Quel est l'objet de l'activité partielle ?

Elle permet à l'employeur, contraint dans certaines circonstances notamment du fait d'une épidémie comme nous le vivons actuellement, à réduire son activité ou à fermer temporairement son entreprise ou un de ses services, de diminuer le temps de travail de ses salariés voire de suspendre leur contrat.

Quels sont les motifs de recours à l'activité partielle ?

Le dispositif d'activité partielle permet de prendre en charge les situations dans lesquelles les entreprises connaissent une baisse d'activité pour l'un des motifs suivants :

- 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.

A noter : Le seul motif « COVID 19 » ne justifie pas le recours à l'activité partielle. Celui-ci devra être corroboré par d'autres éléments tels perte de débouchés, fermeture des marchés de plein air, impossibilité de transports de marchandises... Mais c'est bien la circonstance de caractère exceptionnel qu'il conviendra de cocher sur la demande.

Quelles sont les entreprises éligibles ?

Toutes les entreprises agricoles y compris les groupements d'employeurs sont éligibles au dispositif d'activité partielle, dès lors qu'elles justifient d'un motif de recours à l'activité partielle.

Quels sont les salariés éligibles ?

Tout salarié quel que soit la nature de son contrat de travail (CDI ou CDD et apprentis), l'organisation et la durée du travail (temps plein ou temps partiel). Il n'y a pas de condition d'ancienneté.

Les salariés saisonniers sont bien éligibles au dispositif.

Le décret du 26 mars étend le dispositif aux salariés qui sont au forfait jours ou heures dans les cas de réduction d'activité.

Le mandataire social n'est pas éligible au dispositif.

Les VRP multicartes ne sont pas éligibles. Les VRP exclusifs peuvent l'être.



Qu'en est-il des saisonniers en CDD à terme imprécis ?

Le CDD à terme imprécis comporte obligatoirement une durée minimale qui engage l'employeur. L'activité partielle est possible jusqu'au terme de cette durée. Au-delà le contrat prendra fin de fait.

Comment mettre en œuvre l'activité partielle dans le cadre d'un CDI intermittent ?

Le CDI intermittent est éligible à l'activité partielle mais avec une problématique pour les contrats qui ne fixent pas les périodes de travail.

On distingue entre :

1. Les contrats qui définissent les périodes d'emploi du salarié et la répartition du temps de travail à l'intérieur de ces périodes : dans ce cas, le droit à indemnisation au titre de l'activité partielle ne soulève pas de difficulté particulière, la réduction ou la suspension d'activité ne pouvant évidemment pas intervenir en dehors des périodes d'emploi définies par le contrat de travail ;
2. Ceux qui, à défaut de fournir ces précisions, renvoient aux dispositions d'une convention (ou d'un accord collectif étendu) qui déterminent les adaptations nécessaires ; dans ce second cas, l'indemnité d'activité partielle ne doit être versée qu'au regard de ces stipulations.

Dans ce dernier cas, il faut à nouveau distinguer entre les contrats prévoyant des travaux saisonniers et ceux conclus par les services de remplacement :

- Si les difficultés de l'entreprise la contraignent à réduire le travail durant les travaux saisonniers prévus dans le contrat de travail, les salariés intermittents concernés sont éligibles à l'activité partielle ;
- Si l'agent de remplacement est employé par contrat intermittent, il revient au service de remplacement de démontrer que ses difficultés empêchent la poursuite de la mission antérieurement notifiée au salarié.

Comment recourir à l'activité partielle en cas d'annualisation ?

C'est le programme indicatif d'annualisation (transmis à l'inspection du travail) qui permet de déterminer les périodes hautes et basses de travail qui va déterminer l'accès à l'activité partielle.

Les heures indemnissables sont celles perdues en dessous de la durée programmée dans la limite de la durée légale.

L'employeur devra faire une demande d'activité partielle si les heures perdues en deçà de la période programmée ne peuvent pas être récupérées avant la fin de la période d'annualisation.

Est-ce que l'employeur peut choisir unilatéralement quel salarié sera mis en activité partielle ?

Non. L'activité partielle est une mesure collective qui doit viser un groupe identifié de salariés sur un même poste/service. Les apprentis et salariés en contrat de professionnalisation ne sont évidemment pas une catégorie en soi.

Par exemple, lorsqu'il est décidé une réduction de l'activité, elle doit s'appliquer de la même façon à tous les salariés occupant un même emploi.



Également, une entreprise compte plusieurs services : commercial et production, la partie commerciale est fermée du fait de l'interdiction de recevoir de la clientèle, la partie production est poursuivie.

Est-ce que le salarié peut refuser ?

Il s'agit d'une mesure provisoire liée à une circonstance exceptionnelle, l'activité partielle ne modifie pas le contrat et, en l'état actuel de la jurisprudence, le salarié ne peut pas refuser.

Si l'entreprise est dotée d'un comité social et économique (CSE), il faut impérativement solliciter son avis et l'envoyer à la Direccte dans un délai de 2 mois à compter de la demande.

En l'absence de CSE, l'employeur informe les salariés du projet de mise en œuvre de l'activité partielle.

Cf courrier en annexe 1.

Quel est le nombre d'heures indemnissables ?

Quelle que soit la forme retenue, réduction du temps de travail ou fermeture, le contingent d'heures indemnissables ne doit pas dépasser 1000 heures par salarié et par an.

Précision : en cas de circonstances exceptionnelles, l'administration peut renouveler cette durée.

Quelles heures sont indemnissables ?

Il s'agit des heures chômées dans la limite de la durée légale du travail (35 heures par semaine). Ainsi l'allocation d'activité partielle sera versée pour les heures chômées entre 0 et 35 heures par semaine. Les heures supérieures à la durée légale n'ouvrent pas droit à indemnisation.

En pratique, si une entreprise a une durée de travail de 39 heures par semaine et qu'elle demande une mise en chômage partiel, seules les heures perdues jusqu'à 35 heures seront indemnisées au titre du chômage partiel.

Que deviennent les heures supplémentaires « structurelles » ?

L'entreprise qui pratique un horaire habituel au-delà de la durée légale du travail (39 heures, 40 heures, ...) et que les salariés bénéficient du paiement d'heures supplémentaires structurelles (17,33 heures par mois, 21,67 heures par mois, ...) : ces heures supplémentaires sont considérées comme des heures chômées mais non indemnisées dans le cadre de l'activité partielle.

Quel est le montant de l'aide de l'Etat ?

L'allocation est proportionnelle à la rémunération du salarié à hauteur de 70 %, et depuis le décret du 26 mars, dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du Smic. Le taux minimum de l'allocation est fixé à 8,03 € par heure de travail non effectuée.

Le nombre d'heures indemnisées correspond à la différence entre les 35 heures sur la période considérée ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée stipulée au contrat, et le nombre d'heures travaillées durant la même période.

Quelle formalité ?

La demande est à faire obligatoirement dans les 30 jours du début de la réduction d'activité, en ligne : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/> et pour ce faire l'entreprise doit créer un compte personnel.



Cette demande précise :

- Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle
- La période prévisible de sous-activité ou fermeture temporaire
- Le nombre de salariés concernés ainsi que, pour chacun d'entre eux, la durée du travail habituellement accomplie.

Ainsi, la décision de la DIRECCTE rétroagira dans la limite de 30 jours. La demande doit cocher la circonstance de caractère exceptionnel.

Quelles démarches l'employeur doit accomplir pour percevoir l'aide publique ?

L'employeur devra adresser chaque mois une demande de remboursement en ligne. L'acceptation de la demande d'indemnisation est notifiée à l'employeur. Elle permettra le paiement de l'allocation d'activité partielle qui est versée par l'Agence de services et de paiement « ASP » pour le compte de l'Etat.

Pour le salarié, quelle indemnisation ?

Il reçoit de l'employeur, à la date normale de la paie, une indemnité horaire de :

- 70 % du salaire brut pour les autres salariés sans que cette indemnité soit inférieure au SMIC net.
- 8,03 € au minimum.

Quel délai de réponse de la DIRECCTE ?

La décision d'acceptation ou de refus est notifiée à l'employeur dans un délai de 48 heures à compter de la date de réception de la demande d'autorisation. La ministre Muriel PENICAUD a précisé à cet égard que les demandes d'activité partielle seraient valables à la date de leur demande, et pas à la date de validation par l'administration.

Comment est versée l'indemnité d'activité partielle au salarié ?

Lors de l'établissement de la paie, l'employeur mentionne le nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle, le montant et éventuellement les retenues au titre des CSG et CRDS (*voir les illustrations en annexe 2*).

Les indemnités d'activité partielle sont exonérées des cotisations sociales (patronales et salariales).

Elles sont soumises à la CSG et CRDS (après déduction de 1,75 % pour frais professionnels et aux taux respectifs de 6,2 % et 0,5 %).

Tempérament : les cotisations de CSG et CRDS ne sont pas dues sur les allocations lorsque ces prélèvements conduisent à une somme à verser au salarié, salaire et allocations cumulés, inférieure au Smic brut (1 539,45 € au 1^{er} janvier 2020).

En revanche, les allocations d'allocation partielle sont soumises à l'impôt sur le revenu du salarié.

Si l'employeur maintient le salaire au-delà de l'obligation légale, quelles sont les charges applicables sur ce complément d'indemnisation ?

Lorsque l'employeur maintient la rémunération au-delà du seuil de 70% du salaire brut, le régime social appliqué aux indemnités d'activité partielle est également applicable au complément d'indemnité versé par l'employeur, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale.

Voir questions 5,6 et 8 du tableau en annexe 2.



Peut-on embaucher un salarié qui se trouve en activité partielle dans une autre entreprise ?

Il n'y a pas lieu de considérer l'activité partielle comme du temps de travail effectif. En effet, les heures d'activité partielle sont des heures chômées. Il peut cumuler cette indemnité avec un autre emploi et effectuer au maximum 48h chez ses employeurs, mais 48h chez l'employeur 2 si toutes les heures sont chômées chez son employeur 1.



ANNEXE 1

Information des salariés faisant l'objet d'une mesure d'activité partielle

(sur papier entête de l'entreprise)

Nom du salarié

Adresse

À (lieu), le (date)

Note individuelle remise en mains propres contre décharge

Objet : Projet de mise en place d'activité partielle

Madame, Monsieur

Face à la situation exceptionnelle de CORONAVIRUS, et les conséquences subies par notre entreprise : nous prenons une mesure d'activité partielle pour la période du au (précisez la période).

Cette mesure concerne l'ensemble de la catégorie des salariés à laquelle vous appartenez, à savoir : (précisez la catégorie) des services ou activités suivants : (exemple : ouvriers affectés à la préparation des commandes).

Cette activité partielle se traduit par la réduction de votre durée de travail passant de 35 heures à heures. Votre nouvelle organisation horaire pour la période concernée serait la suivante : (précisez les nouveaux horaires de travail et plus particulièrement le niveau et les modalités de mise en œuvre des réductions d'horaire).

OU

Cette activité partielle se traduit par une fermeture temporaire de l'entreprise.

Il vous sera versé, pour les heures perdues aux échéances habituelles de paie, une indemnité équivalant à 70 % de votre salaire brut de référence (ou 100% de votre salaire net pour les salariés rémunérés au SMIC).

(Le maintien du salaire par l'employeur est possible, 70 % du salaire brut sans être inférieur au SMIC net est un minimum obligatoire).

Nous restons à votre disposition pour tout complément d'information.

Nous vous prions de bien vouloir agréer, M^{me}/M., l'expression de nos salutations distinguées.

Fait en deux exemplaires

Signature du salarié

Signature de l'employeur

(pour le salarié : précédée de la mention manuscrite « Remise en main propre le »)

ATTENTION : Si l'entreprise est dotée d'un comité social et économique (CSE), il faut impérativement solliciter son avis et l'envoyer à la Direccte dans un délai de 2 mois à compter de la demande.



Annexe 2 - Réponses aux questions sur la paie dans le cadre de la crise COVID 19

31 mars 2020 – 17h

Question	Réponse	Source
1. Quelles sont les nouvelles règles d'indemnisation des salariés au titre de l'activité partielle pendant la crise du COVID 19 ?	<p>Les nouvelles règles s'appliquent aux demandes d'indemnisation à l'Agence de Service et de Paiement (ASP) effectuées depuis le 26 mars au titre de l'activité partielle de salariés depuis le 1^{er} mars 2020.</p> <p>Le salarié reçoit de son employeur une indemnité horaire correspondant à 70 % de sa rémunération brute horaire, calculée comme pour l'indemnité de congés payés, et perçoit a minima le Smic net (avant PAS).</p> <p>L'employeur recevra de son côté de l'Etat une allocation qui s'établira (au besoin après régularisation par l'ASP pour le mois de mars) à 70 % de la rémunération brute dans la limite d'un plafond de 4,5 Smic et avec un minimum de 8,03 € de l'heure.</p> <p>Les salariés au forfait en heures et en jours sur l'année sont éligibles à l'activité partielle en cas de réduction d'activité.</p>	<p>Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle Art. R. 5122-18</p>
2. Dans le cas d'un salarié au Smic en agriculture, celui-ci perçoit-il de l'employeur une indemnité minimale de 8,03 € par heure chômée ?	<p>Le montant de 8,03 €, indiqué par les pouvoirs publics comme correspondant au Smic net, est celui de l'allocation minimale versée par l'Etat.</p> <p>En agriculture, le Smic net est en général inférieur à 8,03 € en raison d'un taux salarial de retraite complémentaire de 3,93 % (répartition 50/50 lorsque la caisse est Alliance professionnelle AGIRC- ARRCO section AGRICA) au lieu de 3,15 % dans la plupart des autres secteurs d'activité.</p> <p>La communication de l'administration conduit néanmoins à retenir ce minimum d'indemnisation de 8,03 €</p>	<p>Art. D. 5122-13 Dispositif exceptionnel d'activité partielle Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses Coronavirus - COVID-19 Mis à jour le 29 mars 2020</p>
3. Comment procéder au calcul des indemnités dues au salarié (BS) ?	<ul style="list-style-type: none"> Pour un salarié rémunéré 12 € brut de l'heure à temps plein, mis en activité partielle durant tout le mois d'avril 2020 (aucune heure de travail) : 	<p>Dispositif exceptionnel d'activité partielle</p>



Question	Réponse	Source																
	<p>1° Reconstituer le taux horaire en tenant compte de la rémunération perçue au cours de la période de référence et comparer avec la rémunération qui aurait été perçue ; on suppose que ce taux horaire est de 12,10 € ;</p> <p>2° L'indemnité horaire d'activité partielle est donc de : $70 \% \times 12,10 \text{ €} = 8,47 \text{ €}$;</p> <p>3° Ainsi :</p> <table border="1"><tr><td>Salaire de base : $12 \text{ €} \times 151,67$</td><td>1 820,04 €</td></tr><tr><td>Absence activité partielle :</td><td>- 1 820,04 €</td></tr><tr><td>Indemnité activité partielle : $8,47 \text{ €} \times 151,67$</td><td>1 284,64 €</td></tr><tr><td>Total brut</td><td>1 284,64 €</td></tr></table> <p>4° De son côté, l'employeur percevra : $(21 \text{ j} \times 7\text{h}) \times 8,47 \text{ €} = 1 245,09 \text{ €}$.</p> <ul style="list-style-type: none">• Pour un salarié rémunéré 12 € brut de l'heure à temps plein, mis en activité partielle depuis le 25 mars, et sans activité depuis cette date :<ul style="list-style-type: none">1° Reconstituer le taux horaire en tenant compte de la rémunération perçue au cours de la période de référence et comparer avec la rémunération qui aurait été perçue ; on suppose que ce taux horaire est de 12,10 € ;2° L'indemnité horaire d'activité partielle est donc de : $70 \% \times 12,10 \text{ €} = 8,47 \text{ €}$;3° Ainsi :<table border="1"><tr><td>Salaire de base : $12 \text{ €} \times 151,67$</td><td>1 820,04 €</td></tr><tr><td>Absence activité partielle : 12×35</td><td>- 420,00 €</td></tr><tr><td>Indemnité activité partielle : $8,47 \text{ €} \times 35$</td><td>296,45 €</td></tr><tr><td>Total brut</td><td>1 696,49 €</td></tr></table><p>4° De son côté, l'employeur percevra : $35\text{h} \times 8,47 \text{ €} = 296,45 \text{ €}$.</p>• Pour un salarié rémunéré au Smic (10,15 €) absent durant tout le mois <u>d'avril</u> au titre de l'activité partielle :<ul style="list-style-type: none">1° Reconstituer le taux horaire en tenant compte de la rémunération perçue au cours de la période de référence et comparer avec la rémunération qui aurait été perçue ; on suppose que ce taux horaire est de 10,15 € ;	Salaire de base : $12 \text{ €} \times 151,67$	1 820,04 €	Absence activité partielle :	- 1 820,04 €	Indemnité activité partielle : $8,47 \text{ €} \times 151,67$	1 284,64 €	Total brut	1 284,64 €	Salaire de base : $12 \text{ €} \times 151,67$	1 820,04 €	Absence activité partielle : 12×35	- 420,00 €	Indemnité activité partielle : $8,47 \text{ €} \times 35$	296,45 €	Total brut	1 696,49 €	<p>Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses Coronavirus - COVID-19</p> <p>Mis à jour le 29 mars 2020</p>
Salaire de base : $12 \text{ €} \times 151,67$	1 820,04 €																	
Absence activité partielle :	- 1 820,04 €																	
Indemnité activité partielle : $8,47 \text{ €} \times 151,67$	1 284,64 €																	
Total brut	1 284,64 €																	
Salaire de base : $12 \text{ €} \times 151,67$	1 820,04 €																	
Absence activité partielle : 12×35	- 420,00 €																	
Indemnité activité partielle : $8,47 \text{ €} \times 35$	296,45 €																	
Total brut	1 696,49 €																	



Question	Réponse	Source												
	<p>2° L'indemnité horaire d'activité partielle est donc de : $70 \% \times 10,15 \text{ €} = 7,10 \text{ €}$;</p> <p>3° Ainsi :</p> <table border="1" data-bbox="678 339 1722 552"> <tr> <td>Salaire de base : $10,15 \text{ €} \times 151,67$</td> <td>1 549,45 €</td> </tr> <tr> <td>Absence activité partielle : $10,15 \times 151,67$</td> <td>- 1 549,45 €</td> </tr> <tr> <td>Indemnité activité partielle : $8,03 \times 151,67$</td> <td>1 217,91 €</td> </tr> <tr> <td>Total brut</td> <td>1 217,91 €</td> </tr> <tr> <td>Prévoyance et complémentaire santé nationales²³</td> <td>- 20,46 €</td> </tr> <tr> <td>Total net³ avant PAS</td> <td>1 197,45 €</td> </tr> </table> <p>¹ taux des cotisations salariales : 21,63 % hors prévoyance nationale et hors complémentaire santé</p> <p>² Prévoyance nationale : 0,35 % ; complémentaire santé nationale : 16,20 €</p> <p>³ Voir question 4 sur le traitement social des indemnités</p> <p>4° De son côté, l'employeur percevra : $(21j \times 7h) \times 8,03 \text{ €} = 1 180,41 \text{ €}$.</p>	Salaire de base : $10,15 \text{ €} \times 151,67$	1 549,45 €	Absence activité partielle : $10,15 \times 151,67$	- 1 549,45 €	Indemnité activité partielle : $8,03 \times 151,67$	1 217,91 €	Total brut	1 217,91 €	Prévoyance et complémentaire santé nationales ²³	- 20,46 €	Total net ³ avant PAS	1 197,45 €	
Salaire de base : $10,15 \text{ €} \times 151,67$	1 549,45 €													
Absence activité partielle : $10,15 \times 151,67$	- 1 549,45 €													
Indemnité activité partielle : $8,03 \times 151,67$	1 217,91 €													
Total brut	1 217,91 €													
Prévoyance et complémentaire santé nationales ²³	- 20,46 €													
Total net ³ avant PAS	1 197,45 €													
<p>4. Comment fait-on apparaitre les heures au titre de l'activité partielle sur le bulletin de salaire (BS) ?</p>	<p>Le décret du 25 mars permet :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soit de faire apparaitre sur le bulletin de paie : <ul style="list-style-type: none"> a) Le nombre d'heures indemnisées ; b) Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité mentionnée d'activité partielle ; c) Les sommes versées au salarié au titre de la période considérée ; • Soit de remettre au salarié un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée ; néanmoins cette alternative valable durant 12 mois apparait difficilement compatible avec la DSN et le PAS 	<p>Art. 1 (1°) et 2 II du décret du 25 mars</p>												
<p>5. Quel est le régime social de l'indemnité d'activité partielle ?</p>	<p>L'indemnité d'activité partielle est exonérée des cotisations de sécurité sociale patronales et salariales. Sont également exonérées les cotisations dont l'assiette est identique : Fnal, solidarité autonomie et dialogue social, versement de transport, contributions chômage et AGS, retraite complémentaire, taxe d'apprentissage et contribution supplémentaire à l'apprentissage, contribution formation. De plus, il y a exonération de la taxe sur les salaires. Sont donc dues la prévoyance et la complémentaire santé.</p>	<p>Art. L. 5428-1, al. 2 ; art. 231 bis D, CGI ; Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013 ; Art. R. 242-2 CSS</p>												



Question	Réponse	Source								
	<p>Néanmoins, elle est assujettie à la CSG (6,2%) et CRDS (0,50%) sur l'assiette habituelle de 98,25%, voir les exceptions en question 6.</p> <p>Dans le cas où l'activité est réduite (pas de fermeture totale), le plafond est réduit.</p>									
6. Quel est le régime social du complément d'indemnisation par l'employeur au-dessus de 70 % du brut	<p>Dans une actualité publiée le 30 mars 2020, l'URSSAF précise que lorsque l'employeur maintient de la rémunération au-delà du seuil de 70% du salaire brut, le régime social appliqué aux indemnités d'activité partielle est également applicable au complément d'indemnité versé par l'employeur, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale (sur ce régime social voir question précédente question 8).</p>	<p>Site URSSAF (bas de page)</p>								
7. Quid quand il y a une rémunération mensuelle variable ?	<p>L'indemnité d'activité partielle est calculée sur la même base de calcul que les congés payés.</p>	<p>Art. R5122-18</p>								
8. Dans quel cas peuvent s'opérer des exonérations /minoration de CSG/CRDS ?	<p><u>1. Pour les personnes dont les revenus sont faibles</u> Lorsque le total du salaire net payé au titre des heures effectuées et des indemnités d'activité partielle est inférieur au Smic brut (1 539,45 €), le salarié est exonéré de la CSG et de la CRDS.</p> <p><u>2. Garantie de revenu au moins égale au Smic brut</u> La CSG est réduite à due proportion lorsque le total du salaire net et des indemnités dépasse légèrement le Smic brut, de telle manière que le salarié perçoive au moins le Smic brut. Exemple : le salarié, rémunéré au taux horaire de 14,20 € bruts, est placé en activité partielle durant 3 semaines, soit 105 heures ;</p> <p>1° Reconstituer le taux horaire en tenant compte de la rémunération perçue au cours de la période de référence et comparer avec la rémunération qui aurait été perçue ; on suppose que ce taux horaire est de 14,20 € ;</p> <p>2° L'indemnité horaire d'activité partielle est donc de : 70 % x 14,20 € = 9,94 € ;</p> <p>3° Ainsi :</p> <table border="1" data-bbox="674 1246 1722 1390"> <tbody> <tr> <td>Salaire de base : 14,20 € x 151,67</td> <td>2 153,71 €</td> </tr> <tr> <td>Absence activité partielle : 14,20 x 105</td> <td>- 1 491,00 €</td> </tr> <tr> <td>Total brut soumis à cotisations sociales</td> <td>662,71 €</td> </tr> <tr> <td>Cotisations sociales salariales¹</td> <td>- 147,92 €</td> </tr> </tbody> </table>	Salaire de base : 14,20 € x 151,67	2 153,71 €	Absence activité partielle : 14,20 x 105	- 1 491,00 €	Total brut soumis à cotisations sociales	662,71 €	Cotisations sociales salariales ¹	- 147,92 €	
Salaire de base : 14,20 € x 151,67	2 153,71 €									
Absence activité partielle : 14,20 x 105	- 1 491,00 €									
Total brut soumis à cotisations sociales	662,71 €									
Cotisations sociales salariales ¹	- 147,92 €									



Question	Réponse	Source								
	<table border="1"> <tr> <td>Indemnité activité partielle : 9,94 x 105</td> <td>1 043,70 €</td> </tr> <tr> <td>Sous total avant CSG et CRDS sur indemnités</td> <td>1 558,49 €</td> </tr> <tr> <td>CRDS et CSG réduite ²</td> <td>19,04 €</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>1 539,45 €</td> </tr> </table> <p>¹ taux des cotisations salariales : 22,32 % avec prévoyance nationale mais hors complémentaire santé</p> <p>² total avant CSG et CRDS sur indemnité d'activité partielle : 1 558,49 € qui est > au Smic brut mais $1\ 043,70 \times 0,9825 \times 6,7\ \% = 68,70\ €$; alors $1\ 558,49\ € - 68,70\ € = 1\ 489,79\ €$: le montant à percevoir serait inférieur au Smic brut ; la CSG et la CRDS sont réduites $1\ 558,49 - 1\ 539,45 = 19,04\ €$.</p>	Indemnité activité partielle : 9,94 x 105	1 043,70 €	Sous total avant CSG et CRDS sur indemnités	1 558,49 €	CRDS et CSG réduite ²	19,04 €	Total	1 539,45 €	
Indemnité activité partielle : 9,94 x 105	1 043,70 €									
Sous total avant CSG et CRDS sur indemnités	1 558,49 €									
CRDS et CSG réduite ²	19,04 €									
Total	1 539,45 €									
9. Quelles sont les heures indemnisables ?	Le dispositif couvre les heures chômées dans la limite de la durée légale du travail (35 heures hebdo). Pour les salariés à temps partiel, il s'agit des heures chômées en deçà de la durée contractuelle.	Art. R. 5122-11								
10. Quand il y a heures supplémentaires forfaitisées, l'employeur a-t-il une obligation de maintien ?	Les salariés au forfait en heures et en jours sur l'année sont éligibles à l'activité partielle en cas de réduction d'activité mais les heures au-delà de la durée légale du travail : <ul style="list-style-type: none"> • Ne donnent pas lieu à l'allocation d'activité partielle ; • Ne sont pas obligatoirement indemnisées par l'employeur : les heures ne sont pas indemnisables et il n'y a pas d'obligation de les maintenir pour l'employeur. 	Art. R. 5122-11								
11. Comment s'acquièrent les congés payés (CP) en période d'activité partielle ?	Les salariés en activité partielle continuent d'acquérir des congés payés.	Art. R. 5122-11								
12. Quid des CP non pris du fait de l'activité partielle au 31 mai ?	La période durant laquelle le salarié est en congés payés n'est pas indemnisable au titre de l'activité partielle : le salarié perçoit son indemnité de congés payés.									
13. Comment sont prises en compte les indemnités d'activité dans le calcul de l'indemnité de licenciement ou de rupture conventionnelle ?	Lorsque le salarié est en activité partielle lors de la période de référence servant de calcul à l'indemnité de licenciement, il convient de prendre le salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé normalement.	Cass. soc. 5-5-1988 n° 85-45.334 ; 9-3-1999 n° 96-44.439								
14. L'indemnité d'activité partielle est-elle soumise au PAS ?	Oui, l'indemnité d'activité partielle est soumise au prélèvement à la source	CGI art. 158, 5° et article L 5428-1								



Question	Réponse	Source
15. L'indemnité d'activité partielle est-elle prise en compte pour le calcul de l'intéressement et de la participation ?	Dans le cas de versement de sommes relatives à de la participation et de l'intéressement, il convient de prendre en compte les salaires que le salarié aurait perçus s'il n'avait pas été placé en activité partielle.	Art. R 5122-11
16. Quel traitement de l'activité partielle est fait en paie pour les salariés au forfait jour ?	En application du décret du 25 mars, les salariés au forfait en heures et en jours sur l'année sont éligibles à l'activité partielle en cas de réduction d'activité. En revanche, les droits du salarié au forfait jours n'a pas fait l'objet de précisions. Dans l'attente de ces précisions, on peut penser que le salarié perçoit de l'employeur 70 % de sa rémunération brut durant les jours chômés.	
17. Dans le cadre de l'annualisation, lorsque le salarié a été placé en activité partielle quand se fait en paie la régularisation entre les heures de modulation et les heures de compensation ?	Le placement des salariés en activité partielle est possible si les heures perdues en deçà de la période programmée ne peuvent pas être récupérées avant la fin de la période d'annualisation. La période d'annualisation n'est pas modifiée. C'est au terme de cette période que se constateront les éventuelles heures de modulation non compensées.	Accord national sur la durée du travail en agriculture