

FAQ CSOEC - Mise à jour : 3 novembre 2021



Cas de recours Qu'est-ce que l'activité partielle (chômage partiel)? L'activité partielle s'adresse aux salariés qui subissent une baisse de rémunération imputable à une réduction d'horaire en-deçi temporaire d'activité. L'activité partielle concerne aussi les salariés qui, au début de l'épidémie, étaient en arrêt maladie "dérogatoire": - les personnes dites vulnérables qui ne peuvent pas télétravailler: les critères de définition des personnes vulnérables pouvant durcis à compter du 2° septembre 2021 (Décret n' 2021-1162 du 8 septembre 2021) - les personnes devant garder leur enfant du fait de la fermeture de l'école ou de la classe ou parce qu'il est considéré comme cu derniers le dispositif à été interrompu le 5 juillet 2020 et a été réactivité le 1 ^{ere} septembre 2020 jusqu'à une date fixée par décret ouvert pour les salariés parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant en situation de handicap. Pour ces personnes (vulnérables + garde d'enfant), l'activité partielle ne peut être mobilisée que si le salarié ne peut pas télétra attestant de sa situation.	être placées en activité partielle ont été actualisés et as contact, s'ils ne peuvent pas télétravailler. Pour ces et au plus tard le 31 décembre 2021. Le dispositif est
temporaire d'activité. L'activité partielle concerne aussi les salariés qui, au début de l'épidémie, étaient en arrêt maladie "dérogatoire": - les personnes dites vulnérables qui ne peuvent pas télétravailler: les critères de définition des personnes vulnérables pouvant durcis à compter du 27 septembre 2021 (Décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021) - les personnes devant garder leur enfant du fait de la fermeture de l'école ou de la classe ou parce qu'il est considéré comme c derniers le dispositif a été interrompu le 5 juillet 2020 et a été réactivité le 1" septembre 2020 jusqu'à une date fixée par décret ouvert pour les salariés parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant en situation de handicap. Pour ces personnes (vulnérables + garde d'enfant), l'activité partielle ne peut être mobilisée que si le salarié ne peut pas téléti	être placées en activité partielle ont été actualisés et as contact, s'ils ne peuvent pas télétravailler. Pour ces et au plus tard le 31 décembre 2021. Le dispositif est
Quelles sont les personnes vulnérables pouvant avoir recours à l'activité partielle depuis le 27 septembre 2021 ? Depuis le 27 septembre 2021, 3 catégories peuvent être identifiées (Décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021): - les salariés vulnérables (Être âgé de 65 ans et plus ou justifier d'une pathologie les rendant vulnérables à la Covid-19) qui sont a virales et qui ne peuvent na tuélétravail, in bénéficier des mesures de protection renforcées; - les salariés sévèrement immunodéprimés (avoir reçu une transplantation d'organe ou de cellules souches hématopoïétiques or peuvent pas recourir au télétravail; - les salariés remplissant les critères de vulnérabilité, justifiant d'une contre-indication à la vaccination et ne pouvant recourir tol	u être sous chimiothérapie lymphopéniante,) qui ne
Les salariés cohabitant avec des personnes vulnérables continuent-ils à bénéficier du dispositif d'activité partielle ? Non, plus depuis le 1 ^{er} septembre 2020 (décret n° 2020-1098 du 29 août 2020)	
Jusqu'à quelle date les personnes vulnérables sont-elles éligibles à l'activité partielle? À ce jour, et sauf décret contraire, le dispositif d'activité partielle pour personnes vulnérables devrait s'achever au plus tard le 31 finances rectificative pour 2020, art.20)	l décembre 2021 (Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de
Quelles seraient les nouvelles règles applicables pour le recours à l'activité partielle pour personnes vulnérables ? Selon le décret du 8 septembre 2021 (décret 2021-1162), les personnes vulnérables qui ne pourraient pas télétravailler continu -0° être affectées à un poste de travail pour lequel l'employeur n'est pas en mesure de mettre en place des mesures de protectio fortes densités virales tels que les services hospitaliers de 1ère ligne ou des secteurs covid-19 -00 d'être atteint d'une immunodépression sévère -00 d'etre atteint d'une contre-indication à la vaccination. En pratique, ces salariés devraient présenter à l'employeur un nouveau certificat d'isolement délivré par leur médecin traitan	n renforcées et susceptible d'exposer le professionnel à de
Qui doit -être à l'initiative du placement en activité partielle pour personne vulnérable ?	ou le médecin du travail.
Que se passet-til si le salarié, personne vulnérable, est en 12/11/20 désaccord avec l'employeur sur son placement en activité partielle ? Le salarié peut saisir le médecin du travail qui se prononce en recourant, le cas échéant, à l'équipe pluridisciplinaire de santé au dans l'attente de l'avis du médecin du travail. (Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020).	travail. Le salarié est placé en position d'activité partielle
Dans quels cas l'employeur peut-il bénéficier du dispositif exceptionnel d'activité partielle pour les salariés qui sont dans l'impossibilité de travailler, s'il est dans l'employeur peut-il bénéficier du dispositif exceptionnel d'activité partielle Covid-19? L'employeur peut soliciter le dispositif d'activité partielle pour les salariés qui sont dans l'impossibilité de travailler, s'il est dans l'exceptionnel d'activité partielle pour les salariés qui sont dans l'impossibilité de travailler, s'il est dans l'exceptionnel d'activité partielle pour les salariés qui sont dans l'impossibilité de travailler, s'il est dans l'exceptionnel d'activité partielle pour les salariés qui sont dans l'impossibilité de travailler, s'il est dans l'exceptionnel d'activité partielle pour les salariés qui sont dans l'impossibilité de travailler, s'il est dans l'exceptionnel d'activité partielle pour les salariés qui sont dans l'impossibilité de travailler, s'il est dans l'exceptionnel d'activité partielle Covid-19? L'employeur peut-soliciter le dispositif d'activité partielle pour les salariés qui sont dans l'impossibilité de travailler, s'il est dans l'exceptionnel d'activité partielle Covid-19? L'employeur peut-soliciter le dispositif d'activité partielle pour les salariés qui sont dans l'impossibilité de travailler, s'il est dans l'exceptionnel d'activité partielle Covid-19?	
- certains des salariés sont personnes vulnérables ou doivent garder leur enfant, à condition de produire un justificatif, et s'ils ne Le salarié pour qui le télétravail n'est pas posible et qui doit garder son enfant doit fournir : - d'une part, une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un arrêt de trav - d'autre part, un justificatif attestant de la fermeture d'établissement d'accueil, de la classe (message général reçu de l'établis de la non ouverture ou du fait que l'enfant ne sera pas accueilli compte tenu des mesures sanitaires décidées ou une attestation l'assurance maladie attestant que l'enfant es ti dentifié comme cas contact à risque et doit donc respecter une mesure d'isoleme Sont concernés les parents d'enfants de moins de 16 ans ou de ceux en situation de handicap. Ces documents devront être conservés par l'employeur et pourront être demandés par l'administration en cas de contrôle.	ail au titre de la garde de son enfant sement ou, le cas échéant, de la municipalité informant fournie par l'établissement). Ou encore un document de
Quels sont les justificatifs que doivent fournir les salariés 03/11/21 qualifiés de personnes vulnérables placés en activité partielle Si les salariés ont déjà fourni un certificat d'isolement entre mai 2020 et septembre 2021, un nouveau justificatif est nécessaire c	
L'activité partielle est une mesure collective. Sauf cas prévu dans la question ci-dessous concernant l'individualisation de l'activit S'il s'agit d'une fermeture, elle doit concerner tout l'établissement ou une partie de celui-ci : unité de production, atelier, service en matière de prestations in CESFP 12 du 12-72-013). En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellem en place d'un système de « roulement » par unité de production, atelier, services,	, équipe chargée de la réalisation d'un projet, notamment
En principe, l'activité partielle est un dispositif collectif. Une ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 (art. 8) aménage les condi permettant, sur le fondement d'un accord collectif, ou à défaut d'accord, après avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise, individualisée ou selon une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées au sein d'un même établissement, servi l'individualisation de l'activité partielle, il transmet à l'autorité administrative, l'accord ou l'avis favorable du CSE. L'individualisation ne peut pas se mettre en place via une décision unilatérale de l'employeur. NB : l'ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre complétée par le décret n° 2020-1681 du 24 décembre 2020 proroge ce dispritant. Pour en savoir plus, voir note technique sur l'individualisation de l'activité partielle sur le site Coronavirus SOS entreprises.	le placement en activité partielle de salariés de façon ce ou atelier. Lorsque l'employeur procède à
Peut-on solliciter l'activité partielle, si les salariés sont en télétravail, et qu'ils connaissent des problèmes de connexion les empêchant de travailler? En principe, c'est à l'employeur de tout mettre en œuvre pour les résoudre. Si le problème ne peut pas être résolu et que le télétravail n'est pas possible, les salariés viennent travailler dans les locaux. Si le problème ne peut pas être résolu mais que le télétravail est quand même possible mais au ralenti, il n'y a pas de perte d'hei	ures, donc pas d'activité partielle possible.
Oui. Les associations sont éligibles à l'activité partielle si elles en remplissent les conditions (impossibilité de continuer l'activité, doivent respecter les motifs de recours prévus par la réglementation. Le ministère précise que les ressources spécifiques dont peuvent bénéficier les associations (subventions) conduisent à rappeler saurait conduire à ce que les charges de personnel des associations soient financées deux fois, une première fois par des subver conséquent, les demandes déposées par les associations bénéficiant de subventions doivent donc respecter cette obligation et de l'État.	le principe selon lequel le recours à l'activité partielle ne tions et une seconde fois par l'activité partielle. Par
https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/association_et_activite_partielle.pdf	

Date	Questions	Réponses
20/10/20	Certains salariés sont inquites et préfèrent ne pas travailler ni se déplacer. Ce motif sera-t-il suffisant pour permettre l'application de l'activité partielle ?	Non. Le principe est la continuité de l'activité. L'activité partielle ne peut être justifiée que par une baisse d'activité, la fermeture de l'établissement, etc. À défaut, la Dreets (ex-Direccte) pourrait refuser l'indemnisation au titre de l'activité partielle. **PERSONNES ELIGIBLES** **PERSONNES ELIGIBLES**
28/03/20	Tous les salariés ouvrent-ils droit à l'activité partielle ?	Tous les salariés de l'entreprise sont concernés par l'activité partielle (voir cas particuliers dans les questions ci-après). Sont concernés les salariés en CDI ou en CDD, les alternants (apprentis). Pour les alternants, voir précisions dans questions ci-après.
05/01/21	Les cadres dirigeants, non soumis à la durée du travail, ouvrent-ils droit à l'activité partielle ?	L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit que les cadres dirigeants visés à l'art. L. 3111-2 C. tr. sont éligibles à l'activité partielle à condition qu'il s'agisse d'une fermeture de l'entreprise. Ils n'y sont donc pas éligibles s'il s'agit d'une réduction d'horaire. Concernant le calcul de leur indemnisation, cela a été fixé par le Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020: voir note technique Activité partielle et Salariés sans référence horaire. Ces mesures sont prorogées par l'article 2 du décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020. NB : Les cadres dirigeants visés par l'ordonnance sont des salariés titulaires d'un contrat de travail qui ne sont pas soumis à certaines règles relatives à la durée du travail auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement. Les mandataires sociaux assimilés salariés pour les cotisations de sécurité sociale ne sont pas visés par cette définition faute d'avoir un contrat de travail (cf question infra).
05/01/21	Les salariés en convention de forfait annuel, en heures ou en jours, ouvrent-ils droit à l'activité partielle ?	L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit que les salariés au forfait jours et heures sur l'année peuvent bénéficier de l'activité partielle, en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas de fermeture totale de l'établissement (précédemment, ce n'était possible qu'en cas de fermeture totale). Les modalités de calcul de leur indemnisation sont prévuse par le décret n' 2020-435 du 16 avril 2020 : voir note technique Activité partielle et Salariés sans référence horaire. Ces mesures sont prorogées par l'article 2 du décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020.
20/10/20	L'employeur peut-il recourir simultanément à l'activité partielle, au télétravail, et en même temps avoir des salariés en arrêt maladie ?	Il faut veiller à l'articulation de ces différents dispositifs. Le télétravail, s'il est possible, est à privilègier (évidemment, si le salarié est placé en activité partielle, il ne peut pas faire du télétravail en même temps, il s'agirait d'une fraude à l'activité partielle voir Sanctions/Fraude). En cas de réduction d'horaire, le salarié peut être en activité partielle un jour et un autre jour en télétravail. L'employeur doit définir clairement les plages travaillées et celles non travaillées; 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.
05/11/20	Un mandataire social assimilé salarié (gérant minoritaire SARL, dirigeant SA ou SAS) sans contrat de travail est-il éligible à l'activité partielle (chômage partiel) ?	Compte tenu d'une circulaire DGEFP de 2013, pour bénéficier de l'activité partielle, un établissement doit être soumis au Code du travail et entretenir avec les salariés pour lesquels il sollicite le bénéfice de l'activité partielle des relations contractuelles soumises aux dispositions du Code du travail (Doc. technique DGEFP août 2013, fiche n' 2.2.) Les mandatires sociaux ne relèvent pas du code du travail. Ils sont assimilés salariés au sens de la sécurité sociale. Mais s'ils cumulent le mandat social avec un "vrai" contrat de travail, lis sont éligibles à l'activité partielle pour la partie contrat de travail (s'ils cotisent à l'assurance chômage). Le Conseil supérieur a demandé à plusieurs reprises au ministère du Travail d'assouplir sa position afin de permettre aux mandataires sociaux assimilés salariés d'en bénéficier, en vain.
05/11/20	Un travailleur indépendant est-il éligible à l'activité partielle ?	Non, il faut avoir un contrat de travail pour être éligible à l'activité partielle (voir question ci-dessus).
05/11/20	Les alternants (apprentis) peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ?	Oui, l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 (art. 4), modifiée par l'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020, indique que les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation reçoivent 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 ou de la convention collective (voir précisions dans les FAQ sur l'indemnisation).
04/05/20	Les salariés intérimaires peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ?	https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/crooroavirus-apprentissage-15032020.pdf Le bénéfice de l'activité partielle pour les salariés d'une entreprise de travail temporaire est possible dès lors que l'établissement dans lequel ces salariés intérimaires ont été détachés a lui-même placé ses propres salariés en activité partielle. Cependant, si le salarié intérimaire est détaché dans un établissement qui recourt à l'activité partielle au moment de son arrivée, il ne pourra pas être placé lui-même en activité partielle pendant la totalité de la période d'autorisation (Doc. technique DGEFP août 2013, fiche n° 7.1). L'Intérimaire est éligible à l'allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme perçue (Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, art. 8 ter). https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf
16/04/20	Un salarié en situation de portage salarial peut-il bénéficier	L'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 prévoit que les salariés portés titulaires d'un CDI peuvent être placés en activité partielle au cours des périodes sans prestation à une entreprise cliente.
28/03/20	de l'activité partielle ? Un salarié en temps partiel thérapeutique peut-il bénéficier de l'activité partielle? Si oui, quelles sont les heures	Oui, il est éligible. Selon les renseignements obtenus par le Conseil supérieur auprès du ministère du Travail, l'indemnisation porte sur les heures chômées qui sont effectivement et habituellement travaillées.
04/05/20	indemnisées? Un intermittent du spectacle peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	Oui. Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 indique que pour les artistes du spectacle, mannequins (y compris pour les royalties), les travailleurs privés d'emploi relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle l'indemnisation se calcule ainsi : - travailleur rémunéré par cachet : Le nombre d'heures non travaillées retenu pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à 7 heures par cachet contractuellement programmé, mais non réalisé. - travailleur non rémunéré par cachet : Le nombre d'heures non travaillées retenu pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est pris en compte dans la limite de 7 heures par jour (Art. 1, 6°).
	<u> </u>	https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf
02/03/21	Les saisonniers des stations de ski peuvent -ils bénéficier de l'activité partielle pendant la 2e vague ?	Les employeurs des stations de montagne bénéficient d'une prise en charge intégrale de l'activité partielle pour leurs salariés permanents ainsi que pour leurs saisonniers jusqu'à la fin juin 2021. Afin de protéger les saisonniers des stations de ski impactés par les fermetures administratives des remontées mécaniques, la ministre réitère son appel à maintenir les embauches qui étaient prévues et à recourir à l'activité partielle pour les saisonniers qui : - ont déjà été recrutés l'an dernier et font ainsi l'objet d'une mesure de reconduction du contrat de travail (obligation de renouvellement de la convention collective ou par le contrat de travail); - font l'objet d'un premier recrutement matérialisé par une promesse d'embauche écrite signée avant le 6 février 2021 ou d'un contrat de travail faisant état de cette embauche pour la saison 2020-2021.
07/05/21	Les saisonniers des stations de ski peuvent -ils bénéficier de l'activité partielle pour la prochaîne saison de printemps / été 2021 ?	https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiques-de-presse/article/activite-partielle-maintien-au-mois-de-mars-des-t-aux-applicables-en-vigueur OUI, l'activité partielle est ouverte aux travailleurs saisonniers récurrents jusqu'au mois de juin inclus. Elle est autorisée pour les travailleurs saisonniers disposant : Soit d'un contrat de travail renouvelé au titre de l'obligation de renouvellement prévue par une convention collective et/ou par une clause de leur contrat de travail. Si une telle clause est prévue, l'employeur devra justifier d'au moins un recrutement du même saisonnier l'année dernière; Soit d'un enouvellement tacite d'un contrat asisonnier pour la même période, matérialisé par l'existence d'au moins deux contrats successifs, sans que le contrat de travail ou la convention collective ne l'ait prévu explicitement.
05/01/21	Les VRP peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ?	https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiques-de-presse/article/saisonniers-precisions-sur-les-conditions-de-prise-en-charge-au-titre-de-l L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 indique que "pour l'employeur de salariés qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation sont déterminées par décret". Le décret du 16 avril fixe les modalités pratiques pour l'indemnisation. Il n'y a pas de distinction entre les VRP multicartes ou monocartes. Ces mesures sont prorogées par l'article 2 du décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020. Voir note technique Activité partielle: salariés sans référence horaire.
05/01/21	Un pigiste peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	Oui. Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 indique les conditions dans lesquelles ils en bénéficient, ainsi que les modalités pratiques. Ces mesures sont prorogées par l'article 2 du décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020. Voir note technique Activité partielle : salariés sans référence horaire.
05/01/21	Un travailleur à domicile peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	Oui. Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 indique les conditions dans lesquelles ils en bénéficient, ainsi que les modalités pratiques. Ces mesures sont prorogées par l'article 2 du décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020. Voir note technique Activité partielle: salariés sans référence horaire.
24/03/20	L'activité partielle est-elle applicable aux gardiens d'immeubles ?	Ils ne sont pas expressément exclus par un texte mais s'ils ne sont pas assujettis à la durée du travail, l'employeur ne pourra pas déterminer en pratique le nombre d'heures indemnisables.
24/03/20	Les vendeurs à domicile sont-ils éligibles à l'activité partielle ?	Seuls les vendeurs à domicile titulaires d'un contrat de travail sont éligibles. Sont donc exclus les vendeurs à domiciles inscrits au RCS ou au RSAC cotisant à la sécurité sociale des indépendants ou ceux qui n'y sont pas inscrits et qui sont assimilés salariés pour les
-		cotisations de sécurité sociale (sans être titulaire d'un contrat de travail).



Date	Questions	Réponses
28/03/20	Un stagiaire rémunéré peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	Non, le stagiaire n'est pas un salarié. La DGT, interrogée par le Conseil supérieur, a précisé que si l'entreprise est fermée, le stage est interrompu et la gratification est suspendue. A défaut de la possibilité d'un courrier, l'échange de courriels ou autre moyen de communication doit être encouragé pour acter cet état de fait. En cas d'interruption de la gratification, certains établissements peuvent mettre en place des aides individualisées, conformément à l'article L. 821-1, alinéa 2, du Code de l'éducation.
05/11/20	Un salarié employé à domicile par un particulier ou un assistant maternel peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	Non, un décret n° 2020-1059 du 14 août 2020 met fin aux dispositions spécifiques permettant l'application de l'activité partielle aux particuliers employeurs et aux assistants maternels depuis le 31 août 2020. Toutefois, il existe des exceptions, voir question infra
02/02/21	Un salarié employé à domicile par un particulier ou un assistant maternel peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	Un décret (n° 2020-1059 du 14 août 2020) a mis fin au 31 août 2020 aux dispositions spécifiques permettant l'application de l'activité partielle aux particuliers employeurs et aux assistants maternels. Ce dispositif a été réactivé (ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020) à compter du 1 ^{er} novembre 2020 (et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2021). Toutefois, il existe des spécificités par rapport au dispositif initial (voir question infra)
05/01/21	Quelles sont les modalités de mise œuvre de l'activité partielle pour le particulier employeur ?	Les salariés employés à domicile peuvent être placés en position d'activité partielle lorsqu'ils se trouvent dans l'une des situations suivantes : - l'employeur est un travailleur non salarié ou un mandataire social assimilé salarié mis dans l'impossibilité d'exercer son activité du fait de mesures sanitaires ; - ils ont la qualité de personne vulnérable. - l'activité exercée à domicile fait l'objet de mesures de restriction sanitaires. Le particulier employeur est dispensé de l'obligation de disposer d'une autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative. Le dispositif d'activité partielle est géré par les centres CESU et PAJEMPLOI.
		ENTREPRISES ETRANGERES SANS ETABLISSEMENT EN FRANCE
28/03/20	Les salariés travaillant en France, pour une entreprise étrangère sans établissement en France, sont-ils éligibles à l'activité partielle ?	L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 (art. 9) ouvre le bénéfice du dispositif de l'activité partielle aux entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France et qui emploient au moins un salarié effectuant son activité sur le territoire national. Le bénéfice de ce dispositif est réservé aux seules entreprises relevant du régime français de sécurité sociale et de l'assurance-chômage et qui cotisent au centre national des firmes étrangères de Strasbourg (CNFE).
05/11/20	Quelle procédure suivre pour les entreprises étrangères sans établissement en France ?	Le portail de l'ASP, dans son script d'assistance de l'ASP, mis à jour en octobre 2020, indique : « Ces entreprises étrangères n'ont pas d'établissement en France mais doivent être détentrices d'un SIRET en France qui leur est délivré par le CNFE. Pour ces entreprises et en raison de l'absence d'établissement en France, les demandes d'activité partielle doivent être déposées auprès de l'UD Dreets (ex-Directe) du Bas – Rhin. Vous devez tout d'abord créer un compte en suivant la procédure classique. En cas de difficulté vous pouvez utilement vous reporter à la fiche d'aide « Je crée mon compte », disponible dans la rubrique d'aide présente sur la page d'accueil du portail activité partielle : https://activitepartielle.emploi.govu.fr/APARTS/ Dans le formulaire de demande de « Création de compte d'accès à l'extranet Activité Partielle », vous devez suivre la procédure de la fiche « Je crée mon compte », sauf pour le champ « Libelle de voie, code postal, ville » où vous devez impérativement renseigner l'adresse de l'Unité départementale de Strasbourg à savoir : 6 Rue Gustave Adolphe Hirn, 67000 Strasbourg. Dans le champ « Complément d'adresse », vous devez indiquer l'adresse de l'entreprise à l'étranger (si le nombre de caractères est suffisant, dans le cas inverse, indiquer le pays de l'entreprise, étaigne), et ajouter dans l'espace documentaire un Kbis, ou tout autre document officiel de l'entreprise, faisant apparaitre son adresse postale. Une fois l'espace personnel créé, vous devrez compléter les informations de votre établissement, avant d'accéder à la fonctionnalité de déclaration de votre demande d'autorisation présiable. Vous devrez suivre la procédure classique jusqu'à l'ajout des coordonnées bancaires est un élément obligatoire pour la validation de la demande d'indemnisation de l'entreprise, et j'attire votre attention sur le fait que la saisie d'un compte bancaire français est très fortement recommandée. Si malgré tout votre entreprise ne peut pas disposer d'un RIB français, je vous invite à prendre l'
		PROCEDURE DE DEMANDE DE L'ACTIVITE PARTIELLE / PROCEDURE DECLARATIVE
	Comment faire la demande d'activité partielle (chômage	La demande est réalisée en ligne via le portail dédié.
06/04/20	partiel) ? Les experts-comptables doivent-ils faire signer un contrat de prestation de services à leur client pour gérer leurs demandes d'activité partielle ? Avez-vous un exemple de lettre mission pour	https://activitepartielle.emploi.gouv.fr Compte tenu de l'afflux de demandes, il ne faut plus envoyer le contrat de prestation à l'ASP: ce n'est plus un pré requis pour avoir une habilitation. Sur demande de l'ASP, le cabinet devra fournir soit le contrat de prestation de services, soit l'avenant à la lettre de mission (voir exemple de lettre sur le site du Conseil supérieur) intégrants on intervention sur l'activité partielle OUI, elle est accessible sur le site du CSO / Dossier thématique Coronavirus / Outils / Lettre de mission
19/03/20	l'accompagnement par l'expert-comptable de ses clients sur l'activité partielle ?	
02/11/20	Pour les employeurs ayant plusieurs établissements, la demande d'activité partielle peut-elle être réalisée en une seule fois ?	Lorsqu'une demande d'autorisation préalable d'activité partielle et, le cas échéant, une demande de renouvellement d'autorisation portent, 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 d'un de ces départements d'implantation. Art. R. 5122-2 C. tr. (à compter de 2021) et décr. 2020-794 du 26 juin 2020, art. 4 (pour 2020)
06/04/20	Les experts-comptables doivent-ils gérer les demandes d'activité partielle client par client ? Quelles sont les entreprises ayant besoin d'une attestation de	Les demandes doivent être faites de manière individuelle pour chaque établissement. Pour regrouper tous les établissements que vous gérez pour le compte de différents clients, il faut toujours indiquer la même adresse électronique dans la rubrique ou la zone « compte utilisateur à créer ». Voir note technique Activité partielle Procédure d'inscription
05/01/21	l'expert-comptable pour justifier de la perte de leur chiffre d'affaires ?	Les entreprises relevant de l'annexe 2, qui doivent justifier réaliser leur CA habituel auprès d'entreprises relevant de certains secteurs (en plus de la perte de CA requise sur la période allant du 15 mars au 15 mai 2020) doivent joindre à leur demande d'indemnisation d'activité partielle une déclaration sur l'honneur indiquant qu'elles disposent d'un document établi par un expert-comptable, tiers de confiance, attestant que l'entreprise remplit les critères prévus par cette annexe. L'attestation de l'expert-comptable est délivrée à la suite d'une mission d'assurance de niveau raisonnable réalisée conformément aux règles de l'art. La mission d'assurance porte sur le
05/01/21	Quelle est la mission de l'expert-comptable attestant le CA du client ?	CA 2019 ou: - pour les entreprises créées entre le 1 ^{er} juin 2019 et le 31 janvier 2020 : sur le CA de la période comprise entre la date de création de l'entreprise et le 29 février 2020 - pour les entreprises créées entre le 2 ^{er} février 2020 et le 29 février 2020 : sur le CA réalisé en février 2020 et ramené sur 1 mois - pour les entreprises créées après le 1 ^{er} mars 2020, le CA mensuel moyen réalisé entre le 1 ^{er} juillet 2020, ou à défaut la date de création de l'entreprise, et le 30 septembre 2020.
18/11/20	Que faut-il indiquer lorsque l'employeur n'applique aucune	Il convient de saisir le code 9999 dans la rubrique "code IDCC". A défaut, cela peut bloquer la demande d'activité partielle.
06/04/20	convention collective ? Comment saisir les coordonnées bancaires en vue de	Selon les informations obtenues auprès de l'ASP, nous vous conseillons de saisir vos coordonnées bancaires en enlevant les trois derniers caractères du code BIC. Pour en savoir plus
06/04/20	recevoir l'indemnisation au titre de l'activité partielle ? Que faire si je ne reçois pas l'identifiant ou l'habilitation (entreprise ayant une adresse de messagerie Orange) ?	consultez la note technique Activité partielle Procédure d'inscription sur la partie privée du site du CSO, Coronavirus SOS entreprises Les entreprises ayant une adresse de messagerie Orange et qui sont en attente de leurs identifiants et / ou de l'habilitation, doivent : - Vérifier dans les spams si elles ne trouvent pas un mail reçu de «notifications-ap@asp-public.fr ». - Si elles n'ont toujours rien reçu, renvoyer un message à contact-ap@asp-public.fr contenant les informations suivantes : Objet : Identifiant non reçu / Informations du corps du mail : SIRET Etablissement; dénomination de l'établissement ; Contact de la demande : NOM / PRENOM / mail / Téléphone ; Description du problème rencontré.
23/11/20	Quels sont les délais pour effectuer la demande et de validation par la Dreets (ex-Direccte) ?	En principe, la demande à la Dreets (ex-Direccte) doit être préalable à l'activité partielle. Toutefois, par dérogation, notamment en cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours (Art. R5122-3 CT). Les entreprises auront jusqu'à fin novembre 2020 pour faire leurs demandes, même si elles ont placé les salariés en AP dès le 1 ^{rr} jour du reconfinement. Depuis le 1 ^{er} octobre 2020, la Dreets (ex-Direccte) dispose à nouveau d'un délai de 15 jours pour répondre (au lieu de 2 jours du 1 ^{er} mars au 30 septembre 2020). Décret n° 2020-1128 du 12 sept. 2020 (art. 2) L'absence de réponse dans ce délai vaut décision implicite d'acceptation.
02/03/21	Quelle est la durée maximale de l'activité partielle de droit commun ?	Jusqu'au 30 juin 2021, les salariés peuvent être placés en activité partielle pendant 12 mois. A compter du "f juillet 2021, la durée maximale sera abaissée à 3 mois, renouvelable 1 fois, pour une durée totale de 6 mois, consécutifs ou non, appréciée sur 12 mois consécutifs (sauf en cas d'activité partielle pour sinistre ou intempéries). Lorsque l'employeur a bénéficié d'une autorisation d'activité partielle avant cette date, il n'est pas tenu compte de cette période pour l'application de cette nouvelle règle (Art. R 5122-9 CT et l'article 2 du décret n° 2020-1681 du 24 décembre 2020 modifiant l'article 4-l du décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020).
02/03/21	Comment s'opère le décompte du délai de 6 mois maximum applicable à compter du 1 ^{er} juillet 2021 ?	Les compteurs commenceront à courir à partir du 1 st juillet 2021 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 30 juin 2021 pour une durée allant au-delà du 1 st juillet 2021, la période d'autorisation intervenant, au-delà du 1 st juillet devrait s'imputer sur la durée maximale d'autorisation de 6 mois. En revanche, si une décision d'autorisation est prise avant le 30 juin 2021 pour une durée allant au-delà du 1 st juillet 2021, la période d'autorisation intervenant, au-delà du 1 st juillet devrait s'imputer sur la durée maximale d'autorisation de 6 mois.
24/08/21	Quel est le nombre d'heures indemnisables au titre de	https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/faq-chomage-partiel-activite-partielle). Le contingent d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle a été relevé à 1 607 heures par an et par salarié jusqu'au 31 décembre 2020. Ce contingent de 1 607 heures par an a dés consumelle au titre de l'activité partielle a été relevé à 1 607 heures par an a différence de la contingent de 1 607 heures par an a différence de la contingent de 1 607 heures par an a différence de la contingent de 1 607 heures par an a différence de la contingent de 1 607 heures par an a différence de la contingent de 1 607 heures par an a différence de la contingent de 1 607 heures par an a différence de la contingent de 1 607 heures par an a différence de la contingent de 1 607 heures par an a différence de la contingent de 1 607 heures par an a différence de la contingent de 1 607 heures par an a différence de la contingent de 1 607 heures par an a différence de la contingent de 1 607 heures par an a différence de la contingent de 1 607 heures par an a différence de la contingent de 1 607 heures par an a différence de la contingent de 1 607 heures par an a différence de la contingent de 1 607 heures par an a différence de 1 607 heure
23/11/20	l'activité partielle ? Pour les entreprises qui sont encore en activité partielle au moment du 2 nd confinement et dont la date d'échéance de la demande arrive à terme, quelle procédure doit être appliquée : avenant, renouvellement, nouvelle demande ?	été renouvelé au titre de l'année 2021 (Arrêté du 10 mai 2021), Selon les informations communiquées le 23 novembre 2020 par le ministère du Travail au Conseil supérieur : il est possible de procéder par avenant pour allonger la durée d'autorisation.
09/11/20	En cas de nouvelle demande, des engagements particuliers doivent-ils être pris par l'entreprise ?	Aux termes du Code du travail, en cas de nouvelle demande, des engagements doivent être pris. Ces engagements portent notamment sur le maintien dans l'emploi des salariés placés en activité partielle; des actions syécifiques de formation pour les salariés placés en AP; des actions en matière de GPEC; des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise (art. 8 5122-9 (t.r.). Selon les informations communiquées le 4 novembre 2020 par le ministère du Travail au Conseil supérieur, une souplesse sera accordée sur les engagements.



Date	Questions	<u>Réponses</u>
02/11/20	Quelles sont les obligations des entreprises concernant la consultation du CSE ?	L'avis du CSE doit, habituellement, être communiqué avec la demande d'autorisation préalable d'activité partielle. La consultation du CSE ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés. Depuis le 1 ^{er} novembre 2020, le CSE doit également être informé, à l'échéance de chaque autorisation d'activité partielle, des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre (art. R. 5122-2 C. tr.; décr. 2020-1316 du 30 octobre 2020, art. 1, 1°). Le Gvt a décidé que pour les motifs « sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel» et « autre circonstance de caractère exceptionnel », lorsque le CSE n'a pas pu être réuni, cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande, et l'employeur adresse l'avis du CSE dans un délai d'au plus 2 mois à compter de la demande d'autorisation préalable (art. R. 5122-2 C. tr.). Si l'entreprise n'a pas de CSE et qu'elle dispose d'un procès-verbal de carence, elle envoie son PV de carence. Lorsque l'entreprise a recours à l'activité partielle (depuis le 1/5/2020) uniquement pour indemniser des salariés en arrêt de travail dérogatoire, elle n'a pas à consulter le CSE.
		https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf
06/04/20	Que faire si l'entreprise d'au moins 50 salariés n'a ni CSE ni procès-verbal de carence ?	A titre exceptionnel, si l'entreprise n'a pas mis en place de CSE alors qu'elle y est obligée, et qu'elle n'a donc pas de PV de carence, elle peut bénéficier de l'activité partielle. Mais l'entreprise devra s'engager à organiser des élections professionnelles dès que possible, c'est-à-dire, dès la levée de la période de suspension des processus électoraux. voir doc QR du ministère du travail 3 avril 2020.
24/03/20	Faut-il informer les salariés de la mise en activité partielle ?	Oui, en l'absence de CSE, il faut les informer (mail, courrier).
24/03/20	Si après une demande d'activité partielle, la baisse d'activité est encore plus significative dans la période déclarée, peut-on réduire encore plus le nombre d'heures de travail ?	OUI. Le ministère du Travail a indiqué au Conseil supérieur que l'on pouvait compléter la demande initiale.
28/03/20	L'employeur doit-il imposer la prise des congés payés, jours RTT avant le mettre en oeuvre l'activité partielle ?	La prise des congés payés n'est pas un préalable obligatoire pour la mise en œuvre de l'activité partielle. Le Ministère est venu confirmer au CSO que le bénéfice de l'activité partielle n'est pas conditionné au fait que les compteurs des congés payés ou de RTT soient à zéro.
23/11/20	Quelle est la procédure à respecter pour la mise en œuvre de l'activité partielle des salariés du particulier employeur (pour ceux qui y sont éligibles) ?	Les employeurs concernés devront remplir le formulaire d'indemnisation exceptionnelle, qui sera accessible sur les sites CESU et PAJEMPLOI à partir du 10 décembre.
		ACTIVITE PARTIELLE / CONTRAT DE TRAVAIL
		Oui, l'activité partielle s'impose aux salariés.
24/04/20	La situation d'activité partielle s'impose-t-elle au salarié, y compris s'il s'agit d'un salarié protégé (élu du personnel) ?	Out, l'activité partielle s'impose aux saintes. Quant au salarié protégé, l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 (art. 6) indique que l'activité partielle s'impose au salarié protégé sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte, dans la même mesure, tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.
19/03/20	Peut-on rompre la période d'essai d'un salarié dont l'entreprise passe en activité partielle ?	Non, la finalité de la période d'essai est, pour l'employeur, d'évaluer les compétences du salarié dans son travail. Bien que la rupture ne doit pas être formellement motivée, il faut être en mesure, dans l'éventualité d'un contentieux, de justifier de l'insuffisance des compétences du salarié. Le recours à l'activité partielle n'est donc pas un motif de rupture de la période d'essai.
24/03/20	La période d'essai est-elle prolongée en cas d'activité partielle ?	En cas de fermeture totale : il nous semble (faute de précisions jurisprudentielles ou administratives) que la période d'essai devrait être prolongée. En cas de réduction d'horaire : il nous semble que cela n'a pas d'impact sur le terme initial de la période d'essai.
24/04/20	La mise en activité partielle décale-t-elle la date de début	En cas de reduction intoraire : in nou semine que cela na pasa impact sur le terme initiat de la persone de essai. Cette date de début d'exécution du contrat ne peut être modifiée que par accord des parties. A défaut, le contrat de travail doit débuter à la date indiquée. Si l'entreprise est en activité
24/04/20	d'un contrat de travail signé antérieurement ? Une entreprise en activité partielle devait embaucher un	partielle, il nous semble que le salarié devrait en bénéficier comme les autres. Il n'existe pas de précision du ministère du travail à ce sujet. A notre avis, sauf accord entre l'employeur et le salarié, l'embauche doit s'effectuer et l'activité partielle doit être demandée
28/03/20	nouveau salarié. L'employeur doit-il honorer la promesse d'embauche et mettre directement ce nouveau salarié en activité partielle ?	pour cette personne. Comme l'activité partielle n'est pas soumise à une condition d'ancienneté, le salarié devrait y être éligible, sauf si l'employeur a signé le contrat de travail alors qu'il savait que l'activité partielle allait être mise en œuvre.
19/03/20	Un CDD doit prendre fin alors que l'entreprise est fermée au titre de l'activité partielle, le terme en est-il repoussé ?	Non, le CDD prend fin à la date prévue initialement.
19/03/20	Le passage en activité partielle est-il un cas de force majeure permettant de mettre fin de manière anticipée au CDD ?	Non, les conditions ne semblent pas réunies.
09/11/20	Peut-on licencier un salarié en activité partielle ?	Oui, en respectant la procédure habituelle. Attention si, dans la demande d'activité partielle, l'employeur a pris des engagements en matière d'emploi. Il semblerait que l'activité partielle prenne fin à compter de la notification du licenciement. Ainsi, le préavis devrait être indemnisé normalement et ne devrait pas faire l'objet du versement de l'aide de l'Etat au titre de l'activité partielle (art. L 1234-6 C. tr. et circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013).
09/05/20	Un salarié en activité partielle peut-il suivre une formation demandée par l'employeur? Comment est-il rémunéré?	Les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, de l'ensemble des actions et de la formation mentionnées aux articles L 6314-1 étailéses notamment dans le cadre du plan de formation. Habituellement, les salariés formés pendant l'activité partielle bénéficient d'une indemnité d'activité partielle de 100 % de leur salaire net (art. L 5122-2 et R 5122-18 C. tr.). Toutefois, pour les formations acceptées par l'employeur depuis le 29 mars 2020, les salariés perçoivent l'indemnité d'activité partielle de droit commun (ord. n° 2020-346 du 27 mars 2020, art. 5) ; cette disposition s'applique jusqu'au 31 décembre 2021 au plus tard.
19/03/20	Le salarié acquiert-il des congés payés durant la période	OUI (article R 5122-11 CT), sans distinction, peu important que l'activité partielle prenne la forme d'une réduction d'activité ou la suspension totale de l'activité.
	d'activité partielle ?	INDEMNISATION DE L'ACTIVITE PARTIELLE
04/05/20	Que se passe-t-il si l'employeur avait mis des salariés en activité partielle et que la Dreets (ex-Direccte) refuse l'indemnisation ?	Si la demande de prise en charge n'est pas acceptée, le salaire habituel doit être versé aux salariés avec charges sociales
03/11/21	Quel montant doit être versé au salarié placé en activité partielle ?	Règle applicable jusqu'au 31 décembre 2020 (art. R 5122-18 C. tr.): 70 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés par heure chômée au titre de l'activité partielle (avec un minimum de 8,03 €/ heure) sans plafond de rémunération. Règle applicable du 1 ^{er} Janvier 2021 au 30 juin 2021: 70 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés par heure chômée au titre de l'activité partielle. La rémunération est plafonnée à 4,5 SMIC (minimum de 8,11 €/ heure chômée). Règle applicable du 1 ^{er} Janvier 2021 au 30 juin 2021: 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC (minimum de 8,11 €/ heure chômée). Règle applicable en juillet et août 2021: - Cas général: 60 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC (minimum de 8,11 €/ heure chômée). Toutefois pour les salariés relevant des entreprises des secteurs particulièrement touchés ou de celles dont l'activité est connexe à ces secteurs et qui continueraient à subir une forte baisse de CA, l'indemnité versée est maintenue à hauteur de 70 % jusqu'au 31 décembre 2021 (lockert n' 2021-1389 du 27 octobre 2021) - Entreprises fermées ou ayant des restrictions sanitaires territoriales ou en zone de chalandise d'une station de ski : 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite 4,5 SMIC minimum de 8,11 €/ heure chômée). - Cas général et secteurs protégés et connexes : 60 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC (minimum de 8,11 €/ heure chômée). - Entreprises fermées ou ayant des restrictions sanitaires territoriales ou en zone de chalandise d'une station de ski : 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite 4,5 SMIC (minimum de 8,11 €/ heure chômée). - Entreprises fermées ou ayant des restrictions sanitaires territoriales ou en zone de chalandise d'une station de ski : 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC (minimum de 8,30 €/ heure chômée). - Entreprises fermées ou ayant des restrictions sanitaires territoriales ou
31/03/21	Quelle indemnisation est due au salarié placé en activité partielle pour garde d'enfant ou parce qu'il est une personne vulnérable ?	Jusqu'au 30 avril 2021, l'indemnisation du salarié placé en activité partielle pour garde d'enfant ou parce qu'il est une personne vulnérable est de 70 % de sa rémunération antérieure brute sans plafond. Depuis le 1 ^{er} mai 2021, les règles changent dans la mesure où les personnes concernées percevront une indemnité égale à 70 % de la rémunération horaire de référence limitée à 4,5 SMIC.
20/04/20	Sur quelle base se calcule l'allocation d'activité partielle : heures réelles ou mensualisées ?	Le Ministère du travail, sollicité par le Conseil supérieur, nous a apporté la réponse suivante : le calcul de l'indemnité d'activité partielle se fait sur la base des heures réelles, et sur la base de semaines pleines. Donc pour mars on ne prendrait que 4 semaines, les 2 jours de fin de mois seraient reportés sur avril. C'est cette variation qui fait que certains mois, on peut verser des allocations supérieures à 151,67h même si on reste sur la durée légale du travail.



Date	Questions	Pánoncas
Date	- doestions	Réponses Ceci est expliqué en détail dans le document du ministère sur l'activité partielle (dans les annexes), mis à jour le 29 avril 2020. Plusieurs cas de figure sont prévus, selon la situation, notamment pour les salariés faisant des heures sup. éligibles à l'activité partielle. Le taux horaire de référence au titre de l'activité partielle est le taux horaire de base. Entreprises à 35 n; pour le caciluer, la rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations
09/11/20	Comment se calcule le taux horaire du salarié servant de base à l'indemnisation du salarié ?	(travail de nuit, le dimanche) de ce salaire, hors heures supplémentaires et leur majoration. Cette rémunération est divisée par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois). Entreprises ayant une durée du travail supérieure à la durée légale du travail de ligible à l'activité partielle; sont concernés les régimes d'équivalence, les heures sup. résultant soit d'une convention individuelle de forfait incluant des heures sup. conclue avant le 23/4/2020, soit d'une durée collective du travail supérieure à la durée légale pratiquée en application d'une convention ou d'un accord collectif conclu avant le 23/4/2020 à l'exclusion de toute autre heure sup. La rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche, équivalence) ainsi que les heures sup. conventionnelles ou contractuelles et leur majoration. Pour la période de référence, le document du ministère indique qu'il est possible de se référer au dernier salaire perçu au titre de la période précédant le placement en activité partielle. Voir exemples sur le document du ministère.
		https://travail-emploi.govv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf Les primes entrent dans l'assiette de l'indemnité d'activité partielle si elles entrent dans l'assiette de l'indemnité de congés payés. Seules sont prises en compte les primes versées
09/11/20	Les primes entrent-elles dans l'assiette de l'activité partielle ?	mensuellement qui sont calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle (primes de pause payée, par exemple).
02/02/21	Comment se calcule l'indemnité quand le salarié a une rémunération variable ?	Les éléments de rémunération variable (commissions,) sont pris en compte. Le montant mensuel de référence de ces éléments est égal à la moyenne des éléments variables perçus au cours des 12 mois précédant le premier jour d'activité partielle, indépendamment de la mise en activité partielle du salarié (par exemple période du 1 mars 2019 au 29 février 2020). Le ministère du Travail a précisé au Conseil Supérieur que, Jorsque ce salarié a déjà fait l'objet d'une mise en activité partielle au cours des 12 derniers mois (lors du 1 conseil source de cours des 12 derniers mois (lors du 1 conseil source de cours des 12 derniers mois (lors du 1 conseil source de cours des 12 mois précédant le 1 placement en activité partielle intervenant en 2020 en raison de la crise sanitaire. NB: pour l'année 2021, la doctrine de l'administration évolue Selon les informations obtenues par le Conseil Supérieur auprès du ministère du Travil, la tolérance visant à calculer la moyenne sur une période de référence fixe n'est plus de mise. Dès lors, il faut retenir la moyenne mensuelle de la rémunération variable perçue au cours de 12 mois précédant immédiatement le dernier placement en activité partielle (et non pas celui du premier placement en AP du mois de mars 2020).
09/11/20	Les heures supplémentaires doivent-elles être indemnisées dans le cadre de l'activité partielle ?	Le principe est que les heures supplémentaires ne sont pas indemnisées au titre de l'activité partielle (voir ci-après l'exception). L'employeur ne reçoit aucune aide de l'Etat et il n'a pas à rémunérer le salané au titre des heures supplémentaires (Cass. soc. 11 oct. 2005, n' 03-41.617). Si l'employeur rémunère ces heures supplémentaires, elles ne bénéficient pas du régime social de faveur de l'activité partielle. Par exception, les heures supplémentaires sont éligibles à l'indemnisation si elles résultent : - Soit d'une convention de forfait en heures conclue avant le 23 avril 2020 - Soit d'un accord collectif prévoyant une durée collective du travail supérieure à la durée légale (art. 7 ord. n° 2020-460 du 22-4-2020).
09/04/20	L'employeur peut-il décider unilatéralement d'augmenter la rémunération du salarié en activité partielle, voire de mainteni la rémunération habituelle ? Et comment le formaliser ?	OUI, l'employeur peut décider unilatéralement d'augmenter la rémunération du salarié en activité partielle, voire de maintenir le salaire. Il s'agit d'une décision unilatérale de l'employeur qui peut prendre la forme suivante : "L'entreprise X décide, pour la période d'octivité partielle allant du au (à préciser, il vaut mieux le faire mois par mois pour éviter un engagement de trop longue durée) de porter la rémunération des solariés en activité partielle à % de leur solaire net avant impôt (80, 90, 100 % au choix de l'employeur)". Attention! Si la durée habituelle du travail excède 151,67 il faut bien préciser si les H sup ouvrent droit aussi au complément, car le maintien par l'employeur pour les H Sup n'ouvrira pas droit à l'exonération de Charges sociales. Sur le régime social de ce complément, voir question ci-dessous rubrique paie et charges sociales.
05/01/21	Comment sont indemnisés les alternants (apprentis et contrats de professionnalisation) en activité partielle ?	Le calcul de l'indemnité d'activité partielle de ces salariés dépend de leur niveau de rémunération : - Lorsque leur rémunération habituelle est inférieure au SMIC : l'indemnité horaire d'activité partielle est égale ou pourcentage du SMIC qui leur est applicable au titre du code du travail ou, le cas échéant de la convention collective (dans la version initiale, on ne tenait pas compte de la rémunération prévue par la convention collective). - Lorsque la rémunération habituelle est égale ou supérieure au SMIC : la règle des 70 % s'applique sans que l'indemnisation horaire au titre de l'activité partielle ne puisse être inférieure à 8,11 €. L'indemnité horaire d'activité partielle versée par l'employeur aux salariés dont la rémunération est supérieure ou égale au salaire minimum interprofessionnel de croissance, correspond à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure du salarié, telle que déterminée en application des dispositions réglementaires applicables à l'activité partielle, lorsque le résultat de ce calcul est supérieur à 8,11 €. Lorsque ce résultat est inférieur ou égal à 8,11 €, l'indemnité horaire d'activité partielle est égale à 8,11 €. Les apprentis ne sont concernés par la rémunération mensuelle minimale que lorsque leur rémunération horaire est supérieure au SMIC horaire.
18/11/20	Comment sont indemnisés les apprentis placés en activité partielle qui continuent de suivre leur formation au CFA (présentiel ou distanciel) ?	Ils sont placés en activité partielle pour leur temps de travail habituel, qui inclut donc le temps de formation. Il convient de ne pas opérer de distinction entre temps de travail en entreprise et temps de formation en CFA. Ces deux périodes sont prises en charge par l'activité partielle, que la formation ait lieu à distance ou en présentiel. https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr_of_cfa_nouveau-confinement.pdf
05/01/21	Comment sont indemnisés les salariés de la branche des Hôtels Cafés Restaurants ?	Dans cette branche, la durée du travail fixée par la convention collective est de 39 h. L'ordonnance n° 2020-460 du 22 avr. 2020 précise que pour les salariés dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail conclu avant cette même date: - la durée collective du travail conventionnellement prévue est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail pour apprécier la réduction d'activité; - il est tenu compte des heures supplémentaires prévues par la convention ou l'accord collectif pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées. NB: dans ce secteur les heures supplémentaires pourront continuer à être prises en compte dans le calcul de l'allocation jusqu'au 31 décembre 2021 au plus tard (art. 1er décret n° 2020-1681 du 24 décembre 2020).
05/01/21	Comment sont indemnisés les salariés en horaire d'équivalence ?	Les heures d'équivalence s'appliquent uniquement à certains salariés, occupant des postes comportant des périodes d'inaction dans certains secteurs (ex : transport routier de marchandises (personnels roulants), commerces de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (personnel de vente occupé à temps complet). L'article 1 de l'ordonnance n' 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit que les heures d'équivalence sont prises en compte dans le décompte des heures chômées pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle. Formule de calcul Durée à indemniser = durée d'équivalence – durée réalisée. Les heures supplémentaires ne doivent pas être prises en compte dans la formule de calcul. NB : le décret n' 2020-1681 du 24 décembre 2020 prolonge jusqu'au 31 décembre 2021 au plus tard les règles de calcul ci-dessus. Voir Annexe dans le Doc QR du ministère du travail 3 avril.
20/04/20	Tous les salariés sont-ils éligibles à la rémunération mensuelle minimale garantie ?	L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit que les salariés à temps partiel bénéficient de la rémunération mensuelle minimale (avant, ils en étaient exclus). L'ordonnance n° 2020-428 du 15 avr. 2020 prévoit que les travailleurs temporaires bénéficient de la rémunération mensuelle minimale. La date d'application de cette mesure est le 12 mars 2020. Le même texte prévoit que les apprentis dont la rémunération est supérieure au SMIC sont concernés par la RMM.
23/11/20	Comment est indemnisé le salarié du particulier employeur placé en activité partielle ?	L'indemnité horaire versée par l'employeur est égale à un pourcentage de la rémunération ente correspondant à la remunération contractuelle sans pouvoir être inférieur au montant net correspondant au salaire minimum conventionnel. Un décret fixe le montant de cette indemnité à 80 % (art. 7 ordonnance n° 2020-346 modifié par l'art. 1 ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020; décret n° 2021-429 du 12 avril 2021).
		Les modalités de calcul de la prise en charge par l'Etat ont évolué au fil du temps (art. D. 5122-13 CT). Prise en charge de l'Etat du 1er décembre 2020 au 31 décembre 2020 :
		_Cas général : 60 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC avec un plancher de 8,03 € - Secteurs protégés (tourisme, HCR, sport, culture, transport aériem) et connease énumérés par décret (sous condition de baisse de CA) + entreprises fermées sur décision administrative (fermeture totale ou partielle) : 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC avec un plancher de 8,03 € - Entreprises en zone de chalandise d'une station de ski (sous condition de baisse de CA) : 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC avec un plancher de 8,03 €

Date	Questions	Réponses	
Date 03/11/21	Quelle est la compensation financière dont bénéficie l'employeur ?	Prise en charge de l'Etat du 1" jamvier 2021 au 31 mai 2021 : - Cas général : 60 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC avec un plancher de 8,11 € - Secteurs protégés (fouvrisme, PLC, sport, culture, transport aérien) et connexes énumérés par décret (sous condition de baisse de CA) +: 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite 4,5 SMIC avec un plancher de 8,11 € - Entreprises fermées su décision administrative (fermeture totale ou partielle), entreprises en zone de chalandise d'une station de ski (sous condition de baisse de CA), entreprises ayant des restrictions sanitaires territoriales (sous condition de baisse de CA) = 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite 4,5 SMIC avec un plancher de 8,11 € - Secteurs protégés (tourisme, HCR, sport, culture, transport aérien) et connexes (sous condition de baisse de CA) = 70 % de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 SMIC avec un plancher de 8,11 € - Secteurs protégés (tourisme, HCR, sport, culture, transport aérien) et connexes (sous condition de baisse de CA) = 70 % de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 SMIC avec un plancher de 8,11 € - Entreprises formées sur décision administrative (fermeture totale ou partielle), entreprises en zone de chalandise d'une station de ski (sous condition de baisse de CA), entreprises ayant des restrictions sanitaires territoriales (sous condition de baisse de CA) = 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite 4,5 SMIC avec un plancher de 8,11 € - Entreprises formées sur décision administrative (fermeture totale ou partielle), entreprises en zone de chalandise d'une station de ski (sous condition de baisse de CA), entreprises ayant des restrictions sanitaires territoriales (sous condition de baisse de CA) = 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC avec un plancher de 8,11 € - Entreprises fermées sur décision administrative (fermeture totale ou partielle), entreprises en zone de chalandise d'une station de ski (sous condition d	
		ayant des restrictions sanitaires territoriales (sous condition de baisse de CA): 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC avec un plancher de 8,11 € Prise en charge de l'Etat en octobre 2021: - Cas général : 36 % de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 SMIC avec un plancher de 7,47 € - Secteurs protégés (tourisme, HCR, sport, culture, transport aérien) et connexes énumérés par décret (sous condition de baisse de CA) : 36 % de la rémunération horaire brute dans la limite 4,5 SMIC avec un plancher de 7,47 € - Toutefois pour les entreprises des secteurs particulièrement touchés ou de celles dont l'activité est connexe à ces secteurs et qui continueraient à subir une forte baisse de CA, la prise en charge à 70 % peut être maintenue; - Entreprises fermées sur décision administrative (fermeture totale ou partielle), entreprises en zone de chalandise d'une station de ski (sous condition de baisse de CA), entreprises ayant des restrictions sanitaires territoriales (sous condition de baisse de CA): 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC avec un plancher de 8,30 € Prise en charge de l'Etat à compter de novembre 2021: - Cas général: 36 % de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 SMIC avec un plancher de 7,47 € - Pour les entreprises des secteurs protégés ou de celles dont l'activité est connexe à ces secteurs et qui continueraient à subir une forte baisse de CA, l'allocation est maintenue à 70% jusqu'u as 13 décembre 2021 avec un plancher de 8,30 € (bec'ent r' 2021-133 du 25 octobre 2021); - Entreprises fermées sur décision administrative (fermeture totale ou partielle), entreprises en zone de chalandise d'une station de ski (sous condition de baisse de CA), entreprises ayant des restrictions sanitaires territoriales (sous condition de baisse de CA): 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC avec un plancher de 8,30 €	
	Quelles sont les entreprises des secteurs particulièrement	La demande de remboursement est à effectuer sur le site internet dédié : https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/ Sont concernées les entreprises relevant des annexes 1 et 2 du décret du 29 juin 2020 subissant une perte de CA d'au moins 80 % appréciée, au choix de l'employeur, pour chaque mois	
03/11/21	touchés et connexes qui continuent à bénéficier d'une prise en charge à 70 % jusqu'au 31 décembre 2021 ?	d'application de la majoration : - Soit par rapport au CA constaté au titre du même mois en 2020 ; - Soit par rapport au CA constaté au titre du même mois en 2019 ; - Soit en comparant le CA réalisé au cours des 6 mois précédents et le CA de la même période en 2019 ; - Soit par rapport au CA mensuel moyen réalisé en 2019 ; - Soit pour les entreprises créées après le 30 juin 2020, par rapport au CA mensuel moyen réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 30 juin 2021 .	
03/11/21	Quelle est la compensation financière dont bénéficie l'employeur pour les salariés placés en activité partielle pour garde d'enfants ou parce qu'ils sont vulnérables ?	L'employeur reçoit une allocation égale à 70 % de la rémunération horaire de référence, limitée à 4,5 SMIC ; min. 8,30 € (décret n° 2021-435 du 13 avril 2021).	
07/05/21	Quel est le niveau de prise en charge pour les salariés du particulier employeur qui peuvent être placés en activité partielle ?	L'indemnité horaire versée par l'employeur est remboursée par l'Urssaf sur la base de 65% de la rémunération nette du salarié (Décret n° 2021-429 du 12 avril 2021), NON. L'indemnisation se fait à la demande de l'employeur via le portail. La demande de remboursement doit préciser le nombre d'heures chômées par salarié pour la période donnant lieu à	
04/01/21	Le remboursement par l'Etat est-il automatique ?	l'indemnisation, leur numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques. NB: les demandes de remboursement sont prescrites dans le délai de 6 mois à compter du terme de la période couverte par l'autorisation (art. L 5122-1 CT modifié par la loi n° 2020-1721 du 229 décembre 2020 de finances pour 2021, art. 210). L'allocation d'activité partielle est liquidée mensuellement par l'Agence de services et de paiement pour le compte de l'État et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage (art R 5122-9 CT).	
24/03/20	Quelle est la situation des salariés en congés payés alors que l'entreprise (ou le service, l'unité de production,etc.) est en activité partielle ?	Le salarié est en congés payés et il doit être indemnisé comme tel. L'indemnité de congés payés doit être calculée sur la base de la rémunération ordinaire perçue pendant les périodes de travail et non sur celle de la rémunération réduite liée à l'activité partielle (CIUE 13-12-2018 aff. 385/17). A son retour de congés payés, il sera en activité partielle comme les autres salariés.	
20/03/20	Quelle est la situation des salariés malades en activité partielle ?	Si un salarié tombe malade et se retrouve en arrêt de travail au cours d'une période d'activité partielle, il ne peut pas prétendre au cumul des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et des indemnités d'activité partielle. Il ne peut bénéficier que du versement des premières (Circ. DGEFP du 12 du 13-7-2020, Annexe 1). Les règles de maintien de salaire s'appliquent mais elles ne peuvent pas permettre au salarié malade de percevoir plus que s'il avait été valide : par conséquent, l'intéressé ne peut pas bénéficier d'une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait été placé en activité partielle (Cass. soc. 2 juillet 1987 n° 83-43626).	
24/08/21	Les garanties de prévoyance sont-elles maintenues pour les salariés en activité partielle ?	Oui, en application de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (art.12) et ce peu important ce qui est prévu par l'acte instituant le régime et par le contrat d'assurance. A défaut, le régime perd le caractère collectif et obligatoire permettant le bénéfice du régime social et fiscal de faveur. Cette mesure est prévue jusqu'au 30 juin 2021 (date modifiée par la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020, art. 8). Cette règle est pérennisée au-delà du 30 juin 2021 par l'instruction interminisérielle DSs n° 2020-1127 du 17 juin 2021 qui prévoit un délai de mise en conformité de l'acte fondateur de la protection sociale complémentaire et du contrat souscrit avec l'organisme de prévoyance. Cf Actu "Maintien des garanties de prévoyance lorsque le salarié est placé en activité partielle" : https://www.infodoc-experts.com/article/maintien-des-garanties-de-prevoyance-lorsque-le-salarie-est-place-en-activite-partielle	
07/04/20	Existe-t-il un simulateur permettant de connaître le montant indemnisé ?	Oui, le simulateur est sur le site du ministère du Travail. Il s'adresse aux employeurs et aux salariés. https://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/ PAIE ET CHARGES SOCIALES	
	PAIE ET CHARGES SOCIALES		



Date	Questions	Réponses
02/04/20	Quelles sont les mentions obligatoires du bulletin de salaire en cas d'activité partielle ?	Les mentions obligatoires sont : - le nombre d'heures indemnisées - le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle - les sommes versées au salarié au titre de la période considérée. Les semployeurs ont 12 mois à compter de la publication de ce décret pour respecter cette obligation. Pendant ce laps de temps, ils peuvent continuer de fournir au salarié le document prévu par l'article R. 5122-17 du code du travail dans sa rédaction antérieure au décret du 26 mars 2020.
05/01/21	Quel est le régime social applicable aux allocations d'activité partielle ?	Les indemnités d'activité partielle sont exonérées, dans certaines limites, de l'ensemble des cotisations et contributions sociales assises sur les revenus d'activité, mais sont uniquement soumises à la CSG et la CRDS applicables au revenus de remplacement au taux global de 6,70 %, après abattement pour frais professionnels (1,75 %). NB: la mise en oeuvre de ce taux unique a pour corrolaire la suppression définitive des dispositions relatives à l'exonération totale de la CSG/CRDS ainsi qu'au taux réduit applicable à l'indemnité d'activité partielle perçue par le salarié compat tenu de son revenu fiscal (art. L 136-8 au CSS; art. L 5122-4 CT). Les salariés relevant du réglime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle restent redevables de la cotisation maladie au taux de 1,50 %. Voir questions ci-après sur le régime social du complément de salaire versé par l'employeur et du paiement des heures sup. par l'employeur.
05/01/21	Quelles sont les règles applicables à l'écrêtement de la CSG CRDS sur la rémunération mensuelle minimale ?	La CSG et la CRDS sont écrètées, si ce prélèvement a pour effet de réduire le montant net de l'allocation, éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité, sous le SMIC (art. L. 136-1-2 CSS). Dans ce cas: - pour une entreprise qui cesse complètement son activité durant le mois, le précompte des contributions sociales ne peut avoir pour effet de porter l'allocation nette d'activité partielle en deçà du SMIC brut. Les salariés percevant une allocation mensuelle égale au SMIC brut (10,25 € x (52x35)/12) seront exonérés de prélèvements sociaux. Pour les indemnités supérieures à ce montant, les prélèvements sociaux seront, le cas échéant, réduits afin de garantir le SMIC brut. Le précompte doit se faire dans l'ordre suivant : CSG déductible, CSG non déductible, puis CRDS. - en cas d'activité partielle durant le mois, le précompte des contributions sociales ne peut avoir pour effet de porter le montant cumulé de la rémunération nette d'activité et de l'allocation perçue en deçà du SMIC brut. Doc QR du ministère du travail 2 avril 2020.
05/01/21	Si l'employeur verse une part complémentaire à l'indemnité légale d'activité partielle, quel est le régime social ?	Dans le cas où l'employeur verse une part complémentaire au-delà de l'indemnité légale (que ce soit prévu par accord collectif ou décision unilatérale), ce complément est soumis au même régime en matière de prélèvements sociaux. Depuis le 1er mai 2020, lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du SMIC, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité. Ce régime social dérigatoire est prolongé en 2021 (art. 8, IV de la loi n° 2020-1576 de financement de la sécurité sociale pour 2021). Par ailleurs, les sommes qui seraient versées au titre d'indemnisation d'heures chômées non indemnisables au titre de l'activité partielle car excédant la durée légale du travail ou les heures sup, résultant d'un accord collectif ou d'une convention individuelle de forfait, sont assujetties, au même titre que les rémunérations, aux cotisations et contributions sociales. Voir document Ministère du travail Dispositif exceptionnel d'activité partielle.
04/05/20	Si l'employeur indemnise les heures supplémentaires, quel est le régime social ?	Comme indiqué dans la question ci-dessus, si l'employeur indemnise les heures supplémentaires résultant d'un accord collectif antérieur au 23/4/2020 ou d'une convention individuelle de forfait antérieure à la même date : le régime social de l'indemnité d'activité partielle s'applique. A contrario, si l'employeur indemnise des heures supplémentaires hors exceptions indiquées ci-dessus, le régime social de faveur ne s'applique pas: paiement des cotisations dans les conditions de droit commun. Voir document du Ministère du travail Dispositif exceptionnel d'activité partielle.
31/03/20	Comment déclarer la CSG/CRDS due l'indemnité d'activité partielle ?	La CSG et la CRDS sont à déclarer sur le CTP 060 « RR CHOMAGE CSG-CRDS TAUX PLEIN » (soit 6,20 % de CSG et 0,50 % de CRDS).
11/05/20	Quel est le régime fiscal de l'indemnité d'activité partielle ?	L'indemnité d'activité partielle est imposable à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires. Ce principe d'imposition découle du renvoi fait au 5 de l'article 158 du CGI par l'article L 5428-1 du Code du travail.
24/08/21	Les cotisations de prévoyance (incluant la complémentaire santé) calculées sur le fondement de l'article L 242-1 (brut sécurité sociale) ou de l'article L 136-1 (CSG) du Code de la sécurité sociale sont-elles dues sur l'allocation d'activité partielle ?	Oui, en application de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (art.12) et ce même si le contrat ne le prévoit pas. Les compléments à l'indemnité d'activité partielle légale entrent également dans l'assiette de calcul des cotisations de prévoyance. Ces dispositions s'appliquent jusqu'au 30 juin 2021. d'ate modifiée par la loi n° 2002-1379 du 14 novembre 2020, art. 8). Cette règle est pérennisée au-delà du 30 juin 2021 par l'instruction interministérielle DSS n° 2021-127 du 17 juin 2021 qui prévoit un délai de mise en conformité de l'acte fondateur de la protection sociale complémentaire et du contrat souscrit avec l'organisme de prévoyance. Cf Actu "Maintien des garanties de prévoyance lorsque le salarié est placé en activité partielle" : https://www.infodoc-experts.com/article/maintien-des-garanties-de-prevoyance-lorsque-le-salarie-est-place-en-activite-partielle
		SANCTIONS / FRAUDE Voir note technique sur la fraude, les sanctions, sur le site Coronavirus SOS entreprises.
15/04/20	Quelles sont les sanctions en cas de fraude à l'activité partielle ?	Le ministère du Travail a précisé les sanctions encourues en cas de fraude, ces sanctions étant cumulables : - remboursement intégral des sommes perçues au titre de l'activité partielle - 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, en application de l'article 441-6 du code pénal. le ministère invite les salariés et les représentants du personnel à signaler aux Dreets (ex-Direccte) tout manquement à la réglementation.
15/04/20	Quel exemple de cas de fraude ?	Le ministère du travail indique que si, par exemple, le salarié est placé en activité partielle alors qu'il fait du télétravail, il s'agit d'une fraude. Voir note technique sur la fraude, les sanctions, sur le site Coronavirus SOS entreprises.