

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

### Table des matières

1.	<b>Où puis-je m'informer sur l'activité partielle ?</b> .....	5
2.	<b>Quels sont les textes applicables à l'activité partielle ?</b> .....	5
3.	<b>Qu'est-ce que l'activité partielle ?</b> .....	5
	<b>Un dispositif qui me permet d'adapter mon activité lorsque mon entreprise connaît des difficultés</b> .....	5
	<b>Un dispositif collectif</b> .....	5
	<b>... mais qui peut être individualisé dans cette période exceptionnelle</b> .....	5
4.	<b>En quoi consiste le nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) ?</b> .....	7
	<b>Qu'est-ce que l'APLD ?</b> .....	7
	<b>Quelles sont les principales différences entre APLD et activité partielle de droit commun ?</b> .....	7
	<b>L'APLD et l'activité partielle de droit commun sont-elles cumulables ?</b> .....	7
	<b>Puis-je individualiser l'activité partielle de longue durée (APLD) ?</b> .....	7
	<b>Existe-t-il un accord de branche dans les TP ?</b> .....	7
	<b>Où puis-je m'informer sur l'APLD ?</b> .....	7
5.	<b>En tant qu'entrepreneur de TP puis-je recourir à l'activité partielle ? Si oui, dans quelles situations ?</b> .....	7
6.	<b>Les sous-traitants et les locataires peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ?</b> .....	8
7.	<b>Quels sont mes salariés que je peux placer en activité partielle ?</b> .....	8
8.	<b>Qu'en est-il des cadres dirigeants ?</b> .....	8
9.	<b>Puis-je imposer une mesure d'activité partielle à mes salariés protégés ? Qu'entend-on par « salariés protégés » ?</b> .....	8
10.	<b>Je suis gérant d'une TPE, puis-je bénéficier de l'activité partielle ?</b> .....	8
11.	<b>Mes salariés peuvent-ils prendre des congés payés pendant la période d'activité partielle ?</b> 9	9
12.	<b>Comment et quand faire ma demande d'activité partielle ?</b> .....	9
	<b>Comment ?</b> .....	9
	<b>Quand ?</b> .....	9
13.	<b>Puis-je placer mes salariés en activité partielle et ne pas effectuer de demande d'indemnisation auprès de l'Etat ?</b> .....	9
14.	<b>Comment savoir si ma demande a été acceptée (ou refusée) ?</b> .....	10
15.	<b>Que dois-je faire une fois ma demande acceptée (ou refusée) ?</b> .....	10

<b>16.</b>	<b>Dois-je informer ou consulter mon CSE ? Si oui, quand et sur quoi ?</b>	<b>10</b>
	<b>Consultation avant la mise en place de l'activité partielle</b>	<b>10</b>
	<b>Information à l'échéance de chaque autorisation de recours à l'activité partielle</b>	<b>11</b>
	<b>Rappel : quelle différence entre information et consultation ?</b>	<b>11</b>
<b>17.</b>	<b>Je n'ai pas procédé à l'élection du CSE alors que j'y étais obligé. Je ne peux donc pas le consulter. Suis-je malgré tout éligible à l'activité partielle ?</b>	<b>11</b>
<b>18.</b>	<b>Mon entreprise a des établissements distincts, combien de demandes dois-je faire ?</b>	<b>11</b>
	<b>Principe</b>	<b>11</b>
	<b>Exception liée à la crise sanitaire</b>	<b>11</b>
<b>19.</b>	<b>Quel est le montant de l'indemnité que je dois verser à mes salariés ?</b>	<b>12</b>
	<b>Jusqu'au 31 décembre 2020</b>	<b>12</b>
	<b>A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021</b>	<b>12</b>
<b>20.</b>	<b>Comment calculer l'indemnité d'activité partielle que je dois verser à mes salariés à temps plein ?</b>	<b>12</b>
	<b>Étape 1 : je calcule le nombre d'heures à indemniser</b>	<b>14</b>
	<b>Focus : comment calculer le nombre d'heures à indemniser des salariés en forfait jours ou en heures et des cadres dirigeants ?</b>	<b>14</b>
	<b>Étape 2 : je détermine la rémunération à prendre en compte</b>	<b>15</b>
	<b>Sur quel salaire me baser ?</b>	<b>15</b>
	<b>Dois-je prendre en compte les heures supplémentaires ?</b>	<b>15</b>
	<b>Comment calculer la rémunération mensuelle de référence des cadres dirigeants ?</b>	<b>16</b>
	<b>Tableau récapitulatif :</b>	<b>16</b>
	<b>Étape 3 : je calcule le taux horaire de base</b>	<b>17</b>
	<b>Étape 4 : le cas échéant, je calcule le taux horaire des primes ou des éléments de rémunération variable</b>	<b>18</b>
	<b>Étape 5 : je calcule le taux horaire global</b>	<b>18</b>
	<b>Exemples de calculs</b>	<b>18</b>
<b>21.</b>	<b>Comment calculer l'indemnité d'activité partielle que je dois verser à mes salariés à temps partiel ?</b>	<b>20</b>
<b>22.</b>	<b>Activité partielle et apprentissage, comment ça marche en pratique ?</b>	<b>20</b>
	<b>Si je place mon apprenti en activité partielle, l'activité partielle est-elle valable seulement pour le temps passé en entreprise ou également pour le temps passé ou prévu en CFA ?</b>	<b>20</b>
	<b>Quelle est la rémunération d'un apprenti placé en activité partielle ?</b>	<b>21</b>
	<b>La période d'activité partielle allonge-t-elle la durée du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ?</b>	<b>21</b>
<b>23.</b>	<b>Jours fériés et activité partielle, est-ce compatible ?</b>	<b>21</b>
	<b>Rappel : la liste des jours fériés légaux</b>	<b>21</b>

<b>Traitement des jours fériés habituellement travaillés dans l'entreprise</b> .....	<b>21</b>
<b>Traitement des jours fériés habituellement chômés dans l'entreprise</b> .....	<b>21</b>
<b>Exemple</b> .....	<b>22</b>
<b>24. Quel est l'impact de l'activité partielle sur la prime de vacances que la Caisse des congés payés (CNETP) verse à mes salariés ?</b> .....	<b>22</b>
<b>Pour les Ouvriers</b> .....	<b>22</b>
<b>Pour les ETAM et les Cadres</b> .....	<b>23</b>
<b>25. Quel est l'impact de l'activité partielle sur les congés payés ?</b> .....	<b>23</b>
<b>26. Que dois-je indiquer sur le bulletin de paie de mes salariés ?</b> .....	<b>23</b>
<b>27. Que me rembourse l'État ?</b> .....	<b>23</b>
<b>Du 1<sup>er</sup> mars jusqu'au 31 mai 2020</b> .....	<b>23</b>
<b>Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2020</b> .....	<b>23</b>
<b>A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021</b> .....	<b>24</b>
<b>Spécificité en cas de procédure collective</b> .....	<b>24</b>
<b>28. Où effectuer ma demande de remboursement ?</b> .....	<b>24</b>
<b>29. Le remboursement est-il limité dans le temps ?</b> .....	<b>24</b>
<b>30. Pour quelle durée mon autorisation est-elle valable ?</b> .....	<b>24</b>
<b>Jusqu'au 31 décembre 2020</b> .....	<b>24</b>
<b>A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021</b> .....	<b>24</b>
<b>31. Quand dois-je souscrire à des engagements ? Quels sont-ils ?</b> .....	<b>25</b>
<b>32. Que faire si, une fois ma demande accordée, mon activité repart à la hausse ? Puis à la baisse ?</b> .....	<b>25</b>
<b>33. Quel est le régime social de l'allocation d'activité partielle ?</b> .....	<b>25</b>
<b>De quoi est-elle exonérée ?</b> .....	<b>25</b>
<b>A quoi est-elle assujettie ?</b> .....	<b>25</b>
<b>Un dispositif d'écrêtement est-il applicable ? Si oui, comment le calculer ?</b> .....	<b>26</b>
<b>34. Si en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale, je verse une indemnité supérieure à mon obligation légale, quel est son régime social ?</b> .....	<b>26</b>
<b>Du 1<sup>er</sup> mars au 30 avril 2020</b> .....	<b>26</b>
<b>Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020 : durcissement du régime social</b> .....	<b>26</b>
<b>35. Dois-je déclarer l'activité partielle dans ma DSN ?</b> .....	<b>26</b>
<b>Comment déclarer la situation de mes salariés ?</b> .....	<b>26</b>
<b>Comment déclarer la CSG et CRDS ?</b> .....	<b>26</b>
<b>36. Existe-t-il une assistance téléphonique pour m'aider dans mes déclarations ?</b> .....	<b>27</b>
<b>37. Puis-je mettre mes salariés en astreinte alors qu'ils sont en activité partielle ?</b> .....	<b>27</b>
<b>Si je réduis l'horaire de travail applicable dans mon entreprise</b> .....	<b>27</b>

<b>Si je ferme temporairement mon entreprise.....</b>	<b>27</b>
<b>38. Quelles sont les situations dans lesquelles je ne peux pas bénéficier de l'activité partielle ? Quelles sont les sanctions que j'encours ?.....</b>	<b>27</b>
<b>39. Mes élus peuvent-ils continuer à exercer leur mandat en période d'activité partielle ?.....</b>	<b>27</b>
<b>40. Dois-je prendre en compte les indemnités d'activité partielle dans la masse salariale qui sert au calcul des budgets du CSE ?.....</b>	<b>28</b>
<b>41. Quel est l'impact des périodes d'activité partielle sur l'ancienneté de mes salariés ?.....</b>	<b>28</b>
<b>42. Puis-je recourir à l'intérim en période d'activité partielle ? .....</b>	<b>28</b>
<b>43. Après un contrôle de l'administration, je suis amené à rembourser certaines sommes. Quelles sont mes démarches ?.....</b>	<b>29</b>
<b>Dans quels cas puis-je être amené à rembourser les sommes que j'ai perçu ?.....</b>	<b>29</b>
<b>Dans quel délai ? .....</b>	<b>29</b>
<b>A qui dois-je effectuer le remboursement ?.....</b>	<b>29</b>

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

- Si je souhaite avoir des précisions sur le dispositif exceptionnel d'activité partielle, je peux me reporter aux trois documents établis par le ministère du Travail : une [fiche pratique](#) mise à jour le 16 octobre 2020, une [documentation technique](#) sur les évolutions procédurales du dispositif exceptionnel d'activité partielle mise à jour le 31 août 2020 et un [questions-réponses](#) mis à jour le 1<sup>er</sup> octobre 2020.
- Via le site internet de l'[URSSAF](#).

## 2. Quels sont les textes applicables à l'activité partielle ?

- Articles [L. 5122-1 à L. 5122-5](#) et [R. 5122-1 à R. 5122-26](#) du Code du travail.
- Textes non codifiés applicables aux entreprises de TP :
  - [Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020](#) portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle telle que successivement modifiée par l'[ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020](#), l'[ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020](#) et l'[ordonnance n°2020-1255 du 14 octobre 2020](#).
  - [Décret n°2020-435 du 16 avril 2020](#) portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.
  - [Décret n°2020-794 du 26 juin 2020](#) relatif à l'activité partielle.
  - [Décret n°2020-810 du 29 juin 2020](#) relatif à l'activité partielle.

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

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

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

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

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

### Un dispositif collectif ...

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

### ... mais qui peut être individualisé dans cette période exceptionnelle

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

L'individualisation me permet :

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

**Ce dispositif me permet de reprendre progressivement mon activité, ou d'en assurer le maintien**, en adaptant l'activité partielle à chaque salarié, en fonction des besoins en personnel de mes différents chantiers ou services.

En revanche, si mon chantier reste fermé, je n'ai pas besoin de recourir à l'individualisation.

Exemples illustrant les conséquences pratiques de ce dispositif :

- Activité partielle sans individualisation : au sein d'un même chantier je ne peux pas, en application du caractère collectif de l'activité partielle, faire du « cas par cas ». Tous mes salariés doivent être placés en activité partielle, modulo la possibilité déjà prévue d'organiser un roulement en cas de réduction de la durée du travail.
- Activité partielle individualisée : au sein d'un même chantier, certains de mes salariés pourront être placés en activité partielle et d'autres pas. Les salariés placés en activité partielle pourront également faire l'objet d'une réduction de l'horaire de travail individualisée (certains travaillant 20h, d'autres 30h, etc.).

### **Comment mettre en œuvre ce nouveau dispositif ?**

- Soit par d'accord collectif signé au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou, à défaut, au niveau de la branche. A ce jour, il n'existe pas d'accord de branche dans les TP.
- Soit par décision unilatérale, après avis favorable du CSE (ou du conseil d'entreprise). Cela signifie que je dois consulter mon CSE (ou mon conseil d'entreprise) sur mon projet et que ce dernier doit y répondre favorablement. A défaut, je ne pourrai pas le mettre en place.

L'ordonnance mettant en place ce nouveau dispositif est accompagnée d'un rapport au Président de la République qui en explicite le contenu. Ce dernier indique que la décision unilatérale ne peut intervenir qu'à titre supplétif, c'est-à-dire à défaut d'accord. Pour la FNTP, ce n'est pas l'interprétation qu'il convient de retenir du texte de loi.

### **Comment faire dans les entreprises sans CSE ?**

Je n'ai pas d'autre choix que de conclure un accord collectif.

La FNTP tient à la disposition de ses adhérents un guide pratique qui vous permettra de négocier cet accord en toute sécurité en fonction de votre taille et de la présence ou non de délégués syndicaux. Il comprend aussi tous les modèles dont vous avez besoin (courrier, procès-verbaux...). Contactez-nous !

### **Que doit contenir l'accord ou la décision unilatérale ?**

Il doit a minima prévoir :

- Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier.
- Les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées.
- Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à 3 mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères objectifs listés ci-dessus afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de mon entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou de la décision unilatérale.
- Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés.
- Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

### **Quelles formalités accomplir ?**

Je dois transmettre, selon le cas, mon accord collectif ou l'avis favorable de mon CSE à l'autorité administrative. J'effectue cette démarche :

- lors du dépôt de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle ;
- ou, si j'ai déjà reçu l'autorisation, dans un délai de 30 jours suivant la date de signature de l'accord ou de remise de l'avis du CSE.

### **Combien de temps puis-je utiliser ce dispositif ?**

Ce dispositif temporaire est applicable aux salariés placés en activité partielle entre le 12 mars et le 31 décembre 2020.

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

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

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

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

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

[Je peux retrouver les principales différences dans le tableau récapitulatif](#)

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

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

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

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

Non.

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

Pas à ce jour. Les partenaires sociaux des TP se sont rencontrés pour négocier un accord de branche sur l'activité partielle de longue durée le 28 octobre 2020. Nous vous informerons prochainement si un accord de branche est conclu.

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

Je peux consulter le [Bulletin d'Informations](#) de la FNTP et les [questions-réponses](#) du ministère du Travail mis à jour le 26 octobre 2020.

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

**Oui :**

- Lorsque j'ai des difficultés d'approvisionnement de mes chantiers en matériaux et matériels ;
- Lorsque je suis confronté à une baisse d'activité ;
- En cas d'arrêt du chantier décidé par le donneur d'ordre ;
- En cas d'impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires à la protection de la santé de ses salariés ;
- Pour certains de mes salariés (salarié vulnérable sur la base d'un certificat d'isolement, salarié contraint de garder son enfant en raison d'une fermeture de classe ou d'établissement d'accueil).

Face à une deuxième vague épidémique qui s'annonce plus dure que la première, le Président de la République a annoncé le 28 octobre 2020 un confinement total de la population débuté jeudi 29 octobre à minuit jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 2020 à minima.

Le Premier ministre a précisé lors d'une conférence de presse le 29 octobre 2020 les modalités de fonctionnement et de déploiement de ces annonces, parmi lesquelles :

- le retour des [attestations de déplacement](#) notamment pour exercer une activité professionnelle (si le salarié n'est pas en capacité de le faire en télétravail) ;
  - le maintien d'une activité économique soutenue ;
  - une nouvelle version du [protocole national](#) pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise.
- L'actualisation du guide de préconisations de sécurité sanitaire de l'OPPBTB est également en cours.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



– Et je dois me conformer à des directives au titre de mon activité salariée.

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

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

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

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

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

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

### Comment ?

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

- les motifs justifiant le recours à l'activité partielle : circonstances exceptionnelles (liées aux conséquences de la crise sanitaire) ;
- les circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de ma demande ;
- la période prévisible de sous-emploi ;
- le nombre de salariés concernés ;
- le nombre d'heures chômées prévisionnelles ;
- le cas échéant, si j'ai déjà recouru à l'activité partielle au cours des 36 derniers mois, les engagements que j'ai choisis de prendre (cf. *infra*).

Je joins également l'avis de mon CSE (cf. question 16).

Pour savoir comment créer mon compte, je peux consulter le [guide](#) de la FNTP et consulter le [tutoriel de saisie pas à pas](#) de la DIRECCTE Centre-Val-de-Loire.

### Quand ?

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

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

**Attention !** Pour bénéficier de cette couverture rétroactive, je dois présenter ma demande sous le motif de « circonstances exceptionnelles » ou de « sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel ».

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

**Oui.** Dans ce cas, je dois verser à mes salariés l'indemnité d'activité partielle dans les conditions prévues par le Code du travail. Elle suit le même régime social que si j'effectuais une demande de remboursement auprès de l'État (cf. question 34).

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

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

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

**Attention !** Cette mesure est temporaire. Elle s'applique jusqu'au 30 décembre 2020.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**A noter :** cette tolérance s'applique lorsque je sollicite le bénéfice de l'activité partielle au motif « d'un sinistre ou des intempéries à caractère exceptionnel » ou de « toute autre circonstance de caractère exceptionnel ».

Je consulte mon CSE sur :

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

À noter : en l'absence de CSE, attesté par un procès-verbal de carence, j'informe mes salariés de ma décision en précisant l'effectif concerné et la durée prévisionnelle envisagée. [Un modèle d'information est disponible ici.](#)

### **Information à l'échéance de chaque autorisation de recours à l'activité partielle**

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

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

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

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

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

#### **Information du CSE**

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

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

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

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

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

La FNTP vous rappelle que :

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

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

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

#### **Principe**

Je dois déposer autant de demandes que d'établissements concernés.

#### **Exception liée à la crise sanitaire**

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

**Attention !** Cette mesure temporaire devait s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2020. Un [décret du 30 octobre 2020](#) la pérennise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

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

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

### Jusqu'au 31 décembre 2020

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

Minimum 70 % de leur rémunération antérieure brute (soit environ 84 % du salaire net), sans plafonnement. Je peux majorer cette indemnisation si je le souhaite mais cette part additionnelle ne sera pas prise en charge l'État. Je n'en serais donc pas remboursé.

#### Pendant les heures travaillées

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

### A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021

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

Minimum 60% de leur rémunération antérieure brute dans la limite de 4,5 SMIC (soit 27,41€ par heure chômée). En tout état de cause, l'indemnité que je verse à mes salariés ne peut pas excéder leur rémunération nette horaire habituelle (après déduction des cotisations et contributions obligatoires).

#### Pendant les heures travaillées

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

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

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

Le 10 avril, le ministère du Travail a précisé dans sa documentation technique que la rémunération à prendre en compte n'incluait pas les heures supplémentaires, qu'elles soient exceptionnelles ou structurelles. La FNTF avait alors modifié ses exemples de calcul.

Puis, une [ordonnance](#) parue au Journal Officiel du 23 avril a permis de prendre en compte, **dans les heures non travaillées indemnifiables**, les heures de travail réalisées au-delà de 35h, dès lors qu'elles sont prévues par une convention individuelle de forfait en heures ou un accord collectif, conclus avant le 23 avril 2020. La FNTF a donc de nouveau adapté ses exemples de calcul.

Le 29 avril, le ministère du Travail a une nouvelle fois mis à jour sa documentation technique. Elle indique désormais que les heures supplémentaires accomplies dans ce même cadre sont prises en compte pour déterminer le taux horaire servant de base au calcul de l'indemnité d'activité partielle.

Un [décret du 26 juin 2020](#) précise les modalités de prise en compte des heures supplémentaires structurelles (≠ heures supplémentaires exceptionnelles) dans la rémunération servant de référence au calcul de l'activité partielle.

**Attention !** Les sommes indument perçues par les entreprises de TP qui auraient pris en compte, dans leurs calculs, les heures supplémentaires exceptionnelles pour les mois de mars et avril 2020 ne feront pas l'objet d'une récupération, sauf en cas de fraude.

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

### Tableau récapitulatif :

<b>HEURES CHOMÉES OUVRANT DROIT À INDEMNISATION ET ALLOCATION</b>	<b>Droit commun</b>	Heures chômées dans la limite de 35h.
	<b>Durée de travail inférieure à 35h</b>	Heures chômées sur la période considérée dans la limite de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• la durée conventionnelle de travail ;</li> <li>• la durée collective de travail ;</li> <li>• la durée contractuelle de travail (temps partiel).</li> </ul>
<b>HEURES CHOMÉES N'OUVRANT PAS DROIT À INDEMNISATION ET ALLOCATION</b>	<b>Durée de travail supérieure à 35h</b>	Heures chômées sur la période considérée dans la limite de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• la durée résultant d'un régime d'équivalence ;</li> <li>• la durée collective intégrant des heures supplémentaires habituelles résultant d'un accord collectif conclu avant le 23 avril 2020 ;</li> <li>• la durée contractuelle intégrant des heures supplémentaires habituelles prévue par la convention de forfait en heures avant le 23 avril 2020.</li> </ul>
	<b>Droit commun</b>	Sont exclues les heures chômées au-delà de 35h ou de la durée résultant d'un régime d'équivalence, à savoir : <ul style="list-style-type: none"> <li>• les heures supplémentaires exceptionnelles ;</li> <li>• les heures supplémentaires pratiquées habituellement mais qui ne résultent pas d'une durée collective conventionnelle ou d'une convention individuelle de forfait ;</li> <li>• les heures supplémentaires pratiquées habituellement mais qui résultent d'une durée collective conventionnelle ou d'une convention individuelle de forfait conclus après le 23 avril 2020.</li> </ul>
	<b>Durée de travail inférieure à 35h</b>	Sont exclues les heures chômées au-delà de la durée collective ou conventionnelle ou contractuelle, à savoir : <ul style="list-style-type: none"> <li>• les heures complémentaires ;</li> <li>• les heures effectuées au-delà de la durée pratiquée habituellement mais qui ne résultent pas d'une durée collective conventionnelle ou d'une convention individuelle de forfait ;</li> <li>• les heures effectuées au-delà de la durée pratiquée habituellement mais qui résultent d'une durée collective conventionnelle ou d'une convention individuelle de forfait conclus après le 23 avril 2020.</li> </ul>

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

- Je détermine le nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés\* non travaillés au titre de la période d'activité partielle.
- Je convertis ensuite ces jours en heures :
  - 1 demi-journée non travaillée = 3h30 non travaillées ;
  - 1 jour non travaillé = 7h non travaillées ;
  - 1 semaine non travaillée = 35h non travaillées.

- Si au cours de la période d'activité partielle, mon salarié a pris des jours de congés payés, des jours de repos ou des jours fériés non travaillés correspondant à des jours ouvrés\*, je les convertis en heures selon ces mêmes modalités, puis les déduis du nombre d'heures non travaillées.
- Le nombre d'heures à indemniser est plafonné à 35h sur la période considérée.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Pas toutes.**

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

En revanche, doivent être prises en compte :

- Les heures supplémentaires accomplies par mes salariés ayant conclu, avant le 23 avril 2020, une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine, le mois ou l'année incluant des heures supplémentaires (ex : forfait à 39h ou 169h).

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

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

- Les heures supplémentaires accomplies par mes salariés dont la durée de travail est supérieure 35h en application d'un accord collectif conclu avant le 23 avril 2020.

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

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

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

### Tableau récapitulatif :



<b>ÉLÉMENTS PRIS EN COMPTE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les majorations pour travail supplémentaire (travail de nuit, travail le dimanche, etc.) ;</li> <li>• Les heures supplémentaires prévues dans une convention de forfait conclue avant le 23 avril 2020 ;</li> <li>• Les heures supplémentaires prévues par une stipulation conventionnelle conclue avant le 23 avril 2020 ;</li> <li>• Les primes mensuelles qui connaissent une variation importante d'un mois sur l'autre ;</li> <li>• Les primes versées mensuellement calculées en fonction du temps de présence du salarié (exemple : primes de pause payée) ;</li> <li>• Les primes non mensuelles calculées en fonction du temps de présence du salarié (exemple : prime annuelle, prime d'ancienneté ou d'assiduité calculée selon le temps de travail effectif) ;</li> <li>• La rémunération variable (commissions, pourboires, etc.).</li> </ul>
<b>ÉLÉMENTS EXCLUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les heures supplémentaires exceptionnelles et leur majoration ;</li> <li>• Les heures supplémentaires prévues dans une convention de forfait conclue après le 23 avril 2020 ;</li> <li>• Les heures supplémentaires prévues par une stipulation conventionnelle conclue après le 23 avril 2020 ;</li> <li>• Les primes d'intéressement ;</li> <li>• Les primes de participation ;</li> <li>• Les primes non affectées par la mise en activité partielle ;</li> <li>• La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) ;</li> <li>• Les primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais professionnels (indemnités de repas et de transport ; indemnités de grands déplacements, etc.).</li> </ul>

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

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

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

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

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

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

#### Formule de calcul pour les cadres dirigeants :

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

---

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

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

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

## Étape 5 : je calcule le taux horaire global

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

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

## Exemples de calculs

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

\*\*\*

**Exemple 2.** Mon salarié a conclu une convention individuelle de forfait mensuel en heures de 169 heures pour une rémunération forfaitaire de 3 085 €. Le forfait est établi sur la base de 151,67 heures à 17,80 € soit 2 700 €, et 17,33 heures à 17,80 €, majorées de 25%, soit 385 € ce qui fait un total de 3 085 €. A ce forfait s'ajoute 100 € de prime de nuit versée tous les mois (cette prime est calculée en fonction du temps de présence). En raison de l'épidémie de Covid-19 j'ai dû placer ce salarié en activité partielle en mars : il n'a donc travaillé que 80 heures ce mois-ci, au lieu de 169 heures. Il n'a pas été en formation durant ses heures chômées.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

$$70\% \times 18,84 = \mathbf{13,19\ €}$$

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

$$13,19 \times 89 = \mathbf{1\,173,91\ €}$$

\*\*\*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

\*\*\*

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

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

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

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

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

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

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

- Pour les apprentis et les contrats de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au SMIC, l'indemnité d'activité partielle sera égale à leur rémunération antérieure, qu'il s'agisse de la rémunération légale ou de la rémunération conventionnelle.
- Pour les apprentis et les contrats de professionnalisation dont la rémunération est égale ou supérieure au SMIC : le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle ne peut être inférieur au taux horaire du SMIC. L'employeur reçoit une allocation d'activité partielle d'un montant égal à l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Ces dispositions s'appliquent au titre des périodes comprises entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 31 décembre 2020.

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

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

Je peux me référer à la [fiche du Ministère du travail](#).

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

### **Rappel : la liste des jours fériés légaux**

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

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

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

Je dois les indemniser au titre de l'activité partielle dans les conditions de droit commun, c'est-à-dire à hauteur de 70 % du salaire horaire brut ou plus si un accord collectif ou une décision unilatérale le prévoit. Je percevrai ensuite l'allocation correspondante de la part de l'Etat.

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

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

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

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

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

### Exemple

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

J'ai 6 salariés :

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

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

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

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

## 24. Quel est l'impact de l'activité partielle sur la prime de vacances que la Caisse des congés payés (CNETP) verse à mes salariés ?

### Pour les Ouvriers

Mes Ouvriers perçoivent la prime de vacances dès lors qu'ils ont accompli 1 200h de travail au cours de la période d'acquisition des congés payés (du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars). La Convention Collective des Ouvriers (article 5.8) prévoit que les périodes d'activité partielle sont prises en compte dans le quota des 1 200h dans la limite de 75 heures. En conséquence, en raison de son placement en activité partielle, un de mes Ouvriers peut ne pas atteindre le seuil de 1 200 heures y compris en prenant en compte 75h d'activité partielle. Dans ce cas, la CNETP ne lui versera pas la prime de vacances.

### **Pour les ETAM et les Cadres**

Mes ETAM et Cadres perçoivent la prime de vacances dès lors qu'ils ont 6 mois de présence dans une ou plusieurs entreprises du BTP (ETAM : article 5.1.2 ; Cadres : article 4.1.2). Leur prime de vacances n'est donc pas impactée par l'activité partielle.

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

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

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

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

À noter : ces dispositions étant nouvelles, j'ai jusqu'au 26 mars 2021 pour m'y conformer. Pendant ce laps de temps, je peux continuer de fournir à mon salarié un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période.

## **27. Que me rembourse l'État ?**

### **Du 1<sup>er</sup> mars jusqu'au 31 mai 2020**

L'allocation que me verse l'État est proportionnelle à la rémunération de mes salariés placés en activité partielle, soit 70 % du salaire horaire antérieur brut, limité à 4,5 SMIC brut (soit 31,98 € par heure chômée). Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est au minimum de 8,03 € (qui correspond à l'actuel SMIC net).

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

*Exemple : un de mes salariés placé en activité partielle bénéficie d'une rémunération égale à 5 SMIC. J'ai l'obligation de l'indemniser à hauteur de 70 % de sa rémunération brute. Jusqu'au 31 mai 2020, l'État me remboursera 70 % de 4,5 SMIC brut et mon reste à charge sera l'équivalent de 70 % de 0,5 SMIC brut, soit 0,35% SMIC brut.*

### **Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2020**

L'allocation que me verse l'État passe de 70 % à 60 % de la rémunération horaire antérieure brute, dans la limite inchangée de 4,5 SMIC brut (soit 27,41€ par heure chômée). Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est au minimum de 8,03 € (qui correspond à l'actuel SMIC net).

*Exemple : un de mes salariés placé en activité partielle bénéficie d'une rémunération égale à 5 SMIC. J'ai l'obligation de l'indemniser à hauteur de 70 % de sa rémunération brute. Mais depuis le 1<sup>er</sup> juin 2020, l'État me rembourse 60 % de 4,5 SMIC brut. Mon reste à charge est l'équivalent de 10% de 4,5 SMIC brut et de 70 % de 0,5 SMIC brut, soit 0,80% SMIC brut.*

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

### **A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021**

L'allocation que me verse l'État passera de 60 % à 36 % de la rémunération horaire antérieure brute, dans la limite inchangée de 4,5 SMIC brut (soit 16,44€ par heure chômée). Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle sera au minimum de 7,23 €.

### **Spécificité en cas de procédure collective**

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

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

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

## **28. Où effectuer ma demande de remboursement ?**

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

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

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

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

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

### **Jusqu'au 31 décembre 2020**

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

### **A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021**

Cette durée sera abaissée à 3 mois. L'autorisation pourra être renouvelée dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs.

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

**Attention !** En cas de sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel, l'autorisation d'activité partielle pourra être accordée pour une durée maximum de 6 mois renouvelables.



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

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

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

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

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

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

### 33. Quel est le régime social de l'allocation d'activité partielle ?

L'ensemble des conditions d'assujettissement détaillées ci-dessous est applicable aux heures d'activité partielle réalisées depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020 qu'il s'agisse d'un renouvellement du dispositif d'activité partielle ou d'une première demande.

À noter : le régime social est également applicable aux indemnités d'activité partielle que je verse à mes apprentis (cf. question 22) et lorsque je ne demande pas le remboursant à l'État des indemnités que je verse à mes salariés (cf. question 13).

#### De quoi est-elle exonérée ?

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

#### A quoi est-elle assujettie ?

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

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

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

Oui. La cotisation maladie due par les salariés non-résidents fiscaux en France, la CSG et la CRDS sont écrêtées, si ce prélèvement a pour effet de réduire le montant net de l'allocation, éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité, sous le SMIC brut.

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

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

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

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

Pour plus d'information sur ce sujet, je peux consulter le site de l'[URSSAF](http://urssaf.fr).

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

#### **Du 1<sup>er</sup> mars au 30 avril 2020**

La part complémentaire au-delà de 70 % de la rémunération brute est soumise au même régime que celui indiqué à la question 33 : exonération de cotisations, assujettissement à CSG et CRDS sur les revenus de remplacement à hauteur de 6,20 % et 0,50 % et, s'il y a lieu écrêtement.

#### **Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020 : durcissement du régime social**

Lorsque la somme résultant du cumul entre l'indemnité légale d'activité partielle et l'indemnité complémentaire est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du SMIC (70 % de 4,5 SMIC), soit 31,97 € par heure indemnisable, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité. Elle est donc soumise à CSG et CRDS au titre des revenus d'activité (9,20 % et 0,50 %, après abattement d'assiette de 1,75 %) et aux différentes cotisations et contributions sociales applicables.

A l'inverse, lorsque la somme des indemnités horaires légales et des indemnités horaires complémentaires est inférieure ou égale à 31,97 €, les indemnités complémentaires sont intégralement soumises au même régime social que les indemnités légales (cf. *infra*).

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

**Oui.**

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

Je retrouve toutes les modalités de déclarations dans des fiches détaillées sur le site [net-entreprises](http://net-entreprises.fr), mis à jour le 22 octobre 2020.

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

Je me réfère aux CTP indiqués dans le tableau figurant à la question 32.

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

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

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

Pour en savoir plus, je peux consulter le site [dsn-info](https://www.dsn-info.fr) et le site de l'[URSSAF](https://www.urssaf.fr).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A défaut, je m'expose :

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

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

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

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

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

**Non.** La masse salariale brute prise en compte est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du CSS, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du CDI (ASC : C. trav., art. L. 2312-83 ; budget de fonctionnement : C. trav., art. L. 2315-61).

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

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

Elles sont résumées dans ce tableau :

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

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

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

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

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

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

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

- En cas de non-respect de mes engagements, sans motifs légitimes, lorsque j'ai déjà eu recours à l'activité partielle au cours des 36 derniers mois (cf. question 31).
- En cas de trop perçu, à la suite d'une erreur de calcul, par exemple.  
A noter : si j'ai pris en compte, dans mes calculs, les heures supplémentaires exceptionnelles, l'administration ne pourra pas les récupérer, sauf en cas de fraude. Cette tolérance est limitée aux mois de mars et avril 2020.

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

#### **Dans quel délai ?**

J'ai minimum 30 jours pour effectuer le remboursement.

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

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