

FAQ SOCIAL : Activité partielle : mode d'emploi

Table des matières

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

16.	Dois-je informer ou consulter mon CSE ? Si oui, quand et sur quoi ?	10
	Consultation avant la mise en place de l'activité partielle	10
	Information à l'échéance de chaque autorisation de recours à l'activité partielle	11
	Rappel : quelle différence entre information et consultation ?	11
17.	Mon entreprise a des établissements distincts, combien de demandes dois-je faire ?	11
18.	Quel est le montant de l'indemnité que je dois verser à mes salariés ?	12
	Depuis le 1^{er} janvier et jusqu'au 31 mai 2021	12
	A partir du 1^{er} juin 2021	12
19.	Comment calculer l'indemnité d'activité partielle que je dois verser à mes salariés à temps plein ?	12
	Étape 1 : je calcule le nombre d'heures à indemniser	13
	Focus : comment calculer le nombre d'heures à indemniser des salariés en forfait jours ou en heures et des cadres dirigeants ?	13
	Étape 2 : je détermine la rémunération à prendre en compte	14
	Sur quel salaire me baser ?	14
	Dois-je prendre en compte les heures supplémentaires ?	15
	Comment calculer la rémunération mensuelle de référence des cadres dirigeants ?	15
	Tableau récapitulatif :	16
	Étape 3 : je calcule le taux horaire de base	16
	Étape 4 : le cas échéant, je calcule le taux horaire des primes ou des éléments de rémunération variable	17
	Étape 5 : je calcule le taux horaire global	17
	Exemples de calculs	17
20.	Comment calculer l'indemnité d'activité partielle que je dois verser à mes salariés à temps partiel ?	19
21.	Activité partielle et apprentissage, comment ça marche en pratique ?	20
	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 ?	20
	Quelle est la rémunération d'un apprenti placé en activité partielle ?	20
	La période d'activité partielle allonge-t-elle la durée du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ?	20
22.	Jours fériés et activité partielle, est-ce compatible ?	20
	Rappel : la liste des jours fériés légaux	20
	Traitement des jours fériés habituellement travaillés dans l'entreprise	20
	Traitement des jours fériés habituellement chômés dans l'entreprise	20
	Exemple	21

23. Quel est l'impact de l'activité partielle sur la prime de vacances que la Caisse des congés payés (CNETP) verse à mes salariés ?	22
Pour les Ouvriers	22
24. Quel est l'impact de l'activité partielle sur les congés payés ?	22
25. Que dois-je indiquer sur le bulletin de paie de mes salariés ?	22
26. Que me rembourse l'État ?	22
Jusqu'au 31 mai 2021	22
A partir du 1^{er} juin 2021	23
Spécificité en cas de procédure collective	23
27. Où effectuer ma demande de remboursement ? Dans quels délais ?	23
Où ?	23
Quand ?	23
28. Le remboursement est-il limité dans le temps ?	24
29. Pour quelle durée mon autorisation est-elle valable ?	24
Jusqu'au 30 juin 2021	24
A partir du 1^{er} juillet 2021	24
30. Quand dois-je souscrire à des engagements ? Quels sont-ils ?	24
31. Ai-je d'autres obligations ?	25
32. Que faire si, une fois ma demande accordée, mon activité repart à la hausse ? Puis à la baisse ?	25
33. Quel est le régime social de l'indemnité d'activité partielle ?	25
De quoi est-elle exonérée ?	25
A quoi est-elle assujettie ?	26
Un dispositif d'écrêtement est-il applicable ? Si oui, comment le calculer ?	26
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 ?	26
35. Dois-je déclarer l'activité partielle dans ma DSN ?	27
Comment déclarer la situation de mes salariés ?	27
Comment déclarer la CSG et CRDS ?	27
36. Existe-t-il une assistance téléphonique pour m'aider dans mes déclarations ?	27
37. Puis-je mettre mes salariés en astreinte alors qu'ils sont en activité partielle ?	27
Si je réduis l'horaire de travail applicable dans mon entreprise.	27
Si je ferme temporairement mon entreprise.	27
38. Quelles sont les situations dans lesquelles je ne peux pas bénéficier de l'activité partielle ? Quelles sont les sanctions que j'encours ?	27
39. Mes élus peuvent-ils continuer à exercer leur mandat en période d'activité partielle ?	28

40. Dois-je prendre en compte les indemnités d'activité partielle dans la masse salariale qui sert au calcul des budgets du CSE ?	28
41. Quel est l'impact des périodes d'activité partielle sur l'ancienneté de mes salariés ?	28
42. Puis-je recourir à l'intérim en période d'activité partielle ?	29
43. Après un contrôle de l'administration, je suis amené à rembourser certaines sommes. Quelles sont mes démarches ?	29
Dans quels cas puis-je être amené à rembourser les sommes que j'ai perçu ?	29
Dans quel délai ?	29
A qui dois-je effectuer le remboursement ?	29
ANNEXES	30
Annexe 1 : Tableau récapitulatif des différences entre l'activité partielle de droit commun et l'APLD	30
Annexe 2 : Modèle d'information des salariés et, s'il existe, du CSE sur la mise en place de l'activité partielle	32

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

- Si je souhaite avoir des précisions sur le dispositif exceptionnel d'activité partielle, je peux me reporter aux documents établis par le ministère du Travail : une [fiche pratique](#) et un [questions-réponses](#) tous les deux mis à jour le 14 avril 2021.
- 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](#), l'[ordonnance n°2020-1255 du 14 octobre 2020](#) et l'[ordonnance n°2020-1639 du 21 décembre 2020](#).
 - [Décret n°2020-435 du 16 avril 2020](#) portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle tel que successivement modifié par le [décret n°2020-522 du 5 mai 2020](#) (art. 1), le [décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020](#) (art. 3) et le [décret n°2020-1579 du 14 décembre 2020](#) (art. 2).
 - [Ordonnance n°2020-770 du 24 juin 2020](#) relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle telle que successivement modifiée par l'[ordonnance n°2020-1255 du 14 octobre 2020](#) (art. 1), l'[ordonnance n°2020-1639 du 21 décembre 2020](#) (art. 4), l'[ordonnance n°2021-136 du 10 février 2021](#) (art. 1 et 2) et l'[ordonnance n°2021-135 du 10 février 2021](#) (art. 2).
 - [Décret n°2020-794 du 26 juin 2020](#) relatif à l'activité partielle tel que modifié par le [décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020](#) (art. 3) et le [décret n°2020-1681 du 24 décembre 2020](#) (art. 1).
 - [Décret n°2020-810 du 29 juin 2020](#) portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle tel que modifié par le [décret n°2020-1123 du 10 septembre 2020](#) (art. 1), le [décret n°2020-1170 du 25 septembre 2020](#) (art. 1), le [décret n°2020-1319 du 30 octobre 2020](#) (art. 2), le [décret n°2020-1628 du 21 décembre 2020](#) (art. 1), le [décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020](#) (art. 4), le [décret n°2021-70 du 27 janvier 2021](#) (art. 1), le [décret n°2021-89 du 29 janvier 2021](#) (art. 1) et le [décret n° 2021-225 du 26 février 2021](#) (art. 1), le [décret n°2021-509 du 28 avril 2021](#) (art. 1).

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 2020 et une date fixée par décret, au plus tard le 31 décembre 2021.

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 ci-dessous (annexe 1).

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

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

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

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

Non.

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

L'accord collectif national du 28 octobre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) dans les Travaux Publics, signé par la CFTD et la CFE-CGC a fait l'objet d'une opposition majoritaire de la part de la CGT et de FO. Cet accord n'est donc pas entré en vigueur.

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 3 mars 2021.

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 (vulnérables ou contraints de garder leur enfant).

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 FNTF 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).

Quand ?

En principe, je dois attendre l'aval de la DIRECCTE avant de placer mes salariés en activité partielle.

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

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.

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'État. 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 dans un délai de 15 jours calendaires après le dépôt de ma demande. A défaut de réponse dans ce délai, ma demande est acceptée.

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

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 ci-dessous (annexe 2).

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

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

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.

Par dérogation, en cas de motif lié à « un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel » ou de « toute autre circonstance de caractère exceptionnel » (ce qui est le cas de la crise sanitaire actuelle), et lorsque le CSE n'a pas pu être réuni, je peux réaliser cette consultation *a posteriori*, c'est-à-dire après le début de l'activité partielle. Dans ce cas, je dois adresser le résultat de la consultation (avis favorable ou défavorable) au plus tard 2 mois à compter de ma demande d'activité partielle.

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

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

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

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

Dans les entreprises de moins de 50 salariés

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

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

Rappel : quelle différence entre information et consultation ?

Information du CSE

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

Information et consultation du CSE

Si je dois consulter mon CSE, en application de la loi, cela signifie que je dois recueillir son avis avant de prendre une décision. Au préalable, je dois donc lui transmettre les éléments nécessaires ou les lui mettre à sa disposition via la base de données économiques 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 ou l'avis conforme du CSE est obligatoire ce qui n'est pas le cas avec l'activité partielle).

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

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

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

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

Depuis le 1^{er} janvier et jusqu'au 31 mai 2021

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

70% de leur rémunération antérieure brute dans la limite de 4,5 SMIC (soit 32,29€ par heure chômée). Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est au minimum 8,11€ (qui correspond à l'actuel SMIC net).

Pendant les heures travaillées

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

A partir du 1^{er} juin 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 27,68€ par heure chômée). Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est au minimum 8,11€ (qui correspond à l'actuel SMIC net).

Pendant les heures travaillées

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

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

19. 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 FNTP avait alors modifié ses exemples de calcul.

Puis, une [ordonnance](#) parue au Journal Officiel du 23 avril 2020 a permis de prendre en compte, **dans les heures non travaillées indemnisables**, 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 FNTP 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.

L'[ordonnance n°2020-1639 du 21 décembre 2020](#) portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle prolonge, depuis le 1^{er} janvier 2021 :

- la prise en compte dans l'indemnisation de l'activité partielle des heures supplémentaires structurelles ;
- les modalités de calcul de l'indemnisation pour les forfaits-jours et les cadres dirigeants notamment.

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 :

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

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

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

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

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

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

Exemple Mon Cadre bénéficie d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fixée à 218 jours. Compte tenu de la baisse d'activité liée à l'épidémie de Covid-19, je l'ai placé en activité partielle et réduit sa durée de travail. Au 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^{er} 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^{er} janvier – 31 décembre) précédant le 1^{er} jour de placement en activité partielle de mon entreprise (ou de l'établissement).

Tableau récapitulatif :

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

Étape 3 : je calcule le taux horaire de base

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

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

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

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

* 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^{er} 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 recalculer le taux horaire global en additionnant le taux horaire de base et le taux horaire correspondant à la prime mensuelle :

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

Étape 3 : Recalculer ce taux horaire en appliquant la règle des 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 recalculer un taux horaire global en additionnant le taux horaire de base et le taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable :

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

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

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

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

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

20. 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.

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

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

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

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

Rappel : la liste des jours fériés légaux

Sont fériés les jours suivants : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques (13 avril en 2020), le 1^{er} mai, le 8 mai, l'Ascension (21 mai en 2020), le lundi de Pentecôte (1^{er} juin en 2020), le 14 juillet, l'Assomption (15 août), la Toussaint (1^{er} 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^{er} 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
JOURS FÉRIÉS AUTRE QUE LE 1^{ER} MAI	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. ET Avoir accompli à la fois le dernier jour de travail précédant le jour férié et le 1 ^{er} 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.
1^{ER} MAI	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^{er} n'a pas pu travailler le 12 et le 14 avril puisque l'entreprise est fermée (condition 2 non remplie) et le 2nd 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.

23. 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^{er} 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.

Pour éviter ce type de situation, la FNTP a demandé à l'UCF et à la CNETP de prendre en compte de manière exceptionnelle les périodes d'activité partielle liées au confinement du printemps 2020 pour l'ouverture du droit à la prime de vacances des ouvriers. Il a ainsi été décidé de relever le plafond de 75 heures à 200 heures.

Attention ! Cette mesure exceptionnelle ne concernera que le seul exercice congés 2021 (période de référence du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021).

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.

24. 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.

25. 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.

26. Que me rembourse l'État ?

Jusqu'au 31 mai 2021

L'allocation que me verse l'État est de 60 % de la rémunération horaire antérieure brute, dans la limite de 4,5 SMIC brut (soit 27,68€ par heure chômée). Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est au minimum de 8,11€ (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. Jusqu'au 30 avril 2021, l'État me rembourse 60 % de 4,5 SMIC brut. Mon reste à charge est de 15% ($60 \times 100 / 70 = 85\%$; $85 - 70 = 15\%$).

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

A partir du 1^{er} juin 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 16,61€ par heure chômée). Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle sera au minimum de 7,30€.

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

Spécificité en cas de procédure collective

En cas de procédure collective (sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire) ou si mon entreprise a des difficultés financières, l'autorité administrative (le préfet ou la 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.

27. Où effectuer ma demande de remboursement ? Dans quels délais ?

Où ?

Je dois effectuer ma demande de remboursement tous les mois, sur le même [portail](#) que celui où j'ai fait ma demande de placement en activité partielle. J'y renseigne, 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.

Quand ?

Jusqu'au 31 décembre 2020, je disposais d'un délai d'un an suivant la fin de la période couverte par l'autorisation d'activité partielle pour faire ma demande. Passé ce délai, je ne pouvais plus être remboursé.

Depuis le 1^{er} janvier 2021, ce délai a été réduit à 6 mois.

Attention ! Si j'ai mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à 6 mois, je bénéficie d'un délai de 6 mois supplémentaire pour faire ma demande de remboursement.

Aussi, en fonction de la date de fin de l'autorisation, le délai de prescription varie de la manière suivante :

- si la fin de la période d'autorisation est postérieure au 1^{er} janvier 2021, je dois adresser ma demande de paiement dans les 5 mois suivant la fin de la période autorisée ;
- si la fin de la période d'autorisation est antérieure au 1^{er} juillet 2020, je dois adresser ma demande de paiement dans les 12 mois suivant la fin de la période autorisée ;
- si la fin de la période d'autorisation est comprise entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2020 je dois adresser ma demande de paiement avant le 1^{er} juillet 2021.

28. Le remboursement est-il limité dans le temps ?

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

- 1 000 h par an et par salarié depuis le **1^{er} janvier 2021** (à titre provisoire, dans le cadre de la crise sanitaire, ce contingent avait été relevé à 1 607 h par an et par salarié jusqu'au 31 décembre 2020). Cette limite peut être dépassée dans les cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise sur décision conjointe des ministres chargés de l'emploi et du budget ;
- 100h par an et par salarié en cas de transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise.

29. Pour quelle durée mon autorisation est-elle valable ?

Jusqu'au 30 juin 2021

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

A partir du 1^{er} juillet 2021

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

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. En cas de renouvellement, je devrais prendre des engagements (en matière d'emploi, de formation, de GPEC, etc.) qui seront validés par l'administration (cf. question 31).

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 30 juin 2021 pour une durée allant au-delà du 1^{er} juillet 2021, la période d'autorisation intervenant au-delà du 1^{er} mars, s'imputera sur la durée maximale d'autorisation de 6 mois.

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

En cas de sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel

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

30. 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.

31. Ai-je d'autres obligations ?

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

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

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

Dans ses [questions-réponses à jour au 30 mars 2021](#), le ministère du Travail précise que :

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

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'indemnité d'activité partielle ?

Le régime social détaillé ci-dessous est également applicable aux indemnités d'activité partielle que je verse à mes apprentis (cf. question 21) 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

A noter : les taux réduits et l'exonération de CSG-CRDS en fonction du revenu fiscal de référence ne s'appliquent pas.

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 cotisation maladie applicable à Mayotte, la cotisation maladie des salariés affiliés au régime local d'Alsace-Moselle ainsi que 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. Pour Mayotte, le calcul du seuil de l'écrêtement est effectué avec la valeur du Smic en vigueur localement.

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

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

Pour plus d'information sur ce sujet, je peux consulter le site de l'[URSSAF](#).

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 ?

Lorsque la somme résultant du cumul entre l'indemnité légale d'activité partielle (70 % de 4,5 SMIC) et l'indemnité complémentaire est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du SMIC (32,29 € depuis le 1^{er} janvier 2021 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 32,29 €, les indemnités complémentaires sont intégralement soumises au même régime social que les indemnités légales (cf. *infra*).

Je peux consulter des exemples de calcul [ici](#).

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 les fiches consignées sur le site [net-entreprises](https://net-entreprises.fr).

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 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 en savoir plus, je peux consulter le site de l'[URSSAF](https://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 de 8h00 à 20h, du lundi au vendredi et de 10h00 à 20h00 le samedi. Ce numéro est également accessible pour les Outre-mer mais les horaires varient en fonction des territoires. Je peux retrouver les plages horaires [ici](#).

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 :

	OUVRIERS	ETAM	CADRES
INDEMNITE CONVENTIONNELLE DE LICENCIEMENT	Non prise en compte (art. 10.4)	Non prise en compte (art. 8.13)	Non prise en compte (art. 7.11)
AUTRES DISPOSITIONS DES CCN TP	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
INDEMNITE LEGALE DE LICENCIEMENT	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 30).
- 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).

ANNEXES

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

Calendrier	Activité partielle de droit commun		APLD
	Jusqu'au 31 mai 2021	À compter du 1 ^{er} juin 2021	Du 31 juillet 2020 au 30 juin 2022
Modalités de mise en œuvre	Je dépose une demande d'autorisation sur le portail prévu à cet effet.		Par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par la DIRECCTE. Attention ! Il n'y a pas d'accord de branche dans les TP
Durée maximale d'utilisation du dispositif	12 mois maximum, renouvelables dans la limite de 36 mois au total, et sous réserve de la prise d'engagements	A compter du 1^{er} juillet 2021 : <ul style="list-style-type: none"> • 3 mois renouvelables pour 6 mois maximum, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs • 6 mois maximum renouvelables en cas de sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel 	Par période de 6 mois renouvelables, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs
Réduction de la durée du travail	En fonction de la baisse d'activité pouvant aller jusqu'à un arrêt total		<ul style="list-style-type: none"> • Maximum 40% de la durée légale ou 50% sur décision de l'autorité administrative dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise • Appréciation de la réduction pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif pouvant conduire à un arrêt total d'activité

Calendrier		Activité partielle de droit commun		APLD
		Jusqu'au 31 mai 2021	À compter du 1 ^{er} juin 2021	Du 31 juillet 2020 au 30 juin 2022
Indemnité versée au salarié par l'employeur	Taux	70% de la rémunération horaire brute	60% de la rémunération horaire brute	70% de la rémunération horaire brute
	Plancher	Rémunération mensuelle minimale (RMM), soit environ 8,11€	8,11€	8,11€
	Plafond	70% de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC	60% de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC	70% de la rémunération brute dans la limite de 4,5 SMIC
Allocation versée à l'employeur par l'État	Taux	60% de la rémunération horaire brute, soit un reste à charge de 15% pour l'employeur	36% de la rémunération horaire brute, soit un reste à charge de 40% pour l'employeur	60% de la rémunération horaire brute, soit un reste à charge de 15% pour l'employeur
	Plancher	8,11€	7,30€	8,11€ jusqu'à 30 avril 2021 puis 7,30€ à partir du 1 ^{er} juin 2021
	Plafond	60% de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 SMIC	36% de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 SMIC	60% de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 SMIC

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

Entête de l'entreprise

... (lieu), le (date)

Madame, Monsieur,

Le (date), nous avons sollicité une demande de mise en activité partielle auprès de l'Unité territoriale de notre Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

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

AU CHOIX :

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

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

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

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

AU CHOIX :

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

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

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

La Direction