


#COVID19

LE DISPOSITIF
D'ACTIVITÉ PARTIELLE

GUIDE
PRATIQUE



14 avril 2021

 Professionnels de l'immobilier,
L'Unis est à vos côtés.

Pour plus d'informations, retrouvez notre FAQ.
www.unis-immo.fr

 **Unis**
Les professionnels
de l'immobilier

Sommaire


1.	QU'EST-CE QUE L'ACTIVITE PARTIELLE ?.....	4
2.	CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACTIVITE PARTIELLE	4
2.1.	MOTIFS JUSTIFIANT LE RECOURS A L'ACTIVITE PARTIELLE.....	4
2.2.	L'ACTIVITE PARTIELLE : UNE MESURE COLLECTIVE PAR PRINCIPE.....	5
2.3.	L'ACTIVITE PARTIELLE : UNE MESURE QUI PEUT ÊTRE INDIVIDUALISEE	6
2.4.	SALARIES ELIGIBLES A L'ACTIVITE PARTIELLE.....	7
2.5.	DUREE ET NOMBRES D'HEURES POUVANT ETRE AFFECTEES A L'ACTIVITE PARTIELLE	8
3.	L'IMPACT DE L'ACTIVITE PARTIELLE	9
4.	PROCEDURE DE DEMANDE D'AUTORISATION D'ACTIVITE PARTIELLE	10
4.1.	CONSULTATION DU CSE (COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE).....	10
4.2.	SAISIE ET TRANSMISSION PAR L'EMPLOYEUR DE LA DEMANDE PREALABLE D'AUTORISATION D'ACTIVITE PARTIELLE ET DES EVENTUELLES PIECES COMPLEMENTAIRES.....	11
4.3.	ACCUSE DE RECEPTION DE LA DEMANDE PREALABLE D'AUTORISATION D'ACTIVITE PARTIELLE PAR L'ADMINISTRATION	13
4.4.	INSTRUCTION DE LA DEMANDE PREALABLE D'AUTORISATION D'ACTIVITE PARTIELLE.....	13
4.5.	DECISION.....	13
4.6.	INFORMATION A POSTERIORI DU CSE ET DES SALARIES.....	14
4.7.	LA DEMANDE D'INDEMNISATION	14
5.	SITUATION DU SALARIE PLACE EN ACTIVITE PARTIELLE	14
5.1.	CONSEQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL.....	14
5.2.	CAS DES SALARIES DONT LE CONTRAT DE TRAVAIL ETAIT DEJA SUSPENDU	16
5.3.	CONGES PAYES, JOURS DE REPOS AU TITRE DU FORFAIT ANNUEL EN JOURS ET JRRT	16
6.	INDEMNISATION DE L'ACTIVITE PARTIELLE	18
6.1.	LES HEURES ELIGIBLES AU DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE.....	18
6.2.	VERSEMENT AU SALARIE D'UNE INDEMNITE HORAIRE.....	23
6.3.	ALLOCATION D'ACTIVITE PARTIELLE PERCUE PAR L'EMPLOYEUR	27
6.4.	LE BULLETIN DE PAIE EN CAS D'ACTIVITE PARTIELLE	29
7.	LES SANCTIONS EN CAS DE FRAUDE A L'ACTIVITE PARTIELLE.....	30
8.	LES INDÉPENDANTS NON PRIS EN COMPTE DANS LE DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE.....	30
9.	LIENS UTILES.....	31


#COVID19 – LE DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE

Face à la propagation de l'épidémie de Covid-19 qui sévit actuellement en France, le gouvernement a notamment annoncé les mesures exceptionnelles suivantes : limitation des déplacements « au strict nécessaire » pendant le confinement, fermeture au public de certains établissements et télétravail obligatoire lorsque cela est possible.

Les conséquences résultant des mesures en vue de limiter la propagation du virus ont eu un impact direct sur l'économie du pays ainsi que sur ses entreprises dont, pour la plupart, l'activité a fortement baissé. Aussi, afin de limiter au maximum les effets de cette crise sanitaire le Gouvernement a entendu adapter à la situation actuelle le dispositif de l'activité partielle.

La présente note, qui vient en complément de notre [FAQ social – Covid-19](#), tient compte des dernières modifications législatives et réglementaires en la matière, et a pour objectif de vous présenter d'un point de vue pratique le dispositif d'activité partielle afin de vous aider à déterminer si votre structure peut y recourir.




#COVID19  **Unis-immobilier**

**À TOUTES VOS QUESTIONS...
TOUTES NOS RÉPONSES !**

**Professionnels de l'immobilier,
L'Unis est à vos côtés.**

Pour plus d'informations, retrouvez notre FAQ.
www.unis-immobilier.fr



1. QU'EST-CE QUE L'ACTIVITE PARTIELLE ?

L'activité partielle permet à l'employeur de **diminuer le temps de travail** de ses salariés ou de **fermer temporairement son établissement** ou une partie de celui-ci afin de permettre de maintenir l'emploi et de compenser en partie la perte de rémunération subie par les salariés du fait des heures non travaillées.

Afin de maintenir une partie de la rémunération de ses salariés, l'employeur perçoit **une allocation d'activité partielle**.

Pour mettre en œuvre le dispositif d'activité partielle, il est nécessaire d'obtenir **l'autorisation de l'administration**.

2. CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACTIVITE PARTIELLE

2.1. MOTIFS JUSTIFIANT LE RECOURS A L'ACTIVITE PARTIELLE

L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque la société est contrainte **de réduire ou de suspendre collectivement et temporairement son activité pour l'un des motifs suivants** :

- **La conjoncture économique** ;
- Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- **Toute autre circonstance de caractère exceptionnel**¹.

Les précisions :

- La réduction de l'activité nécessite une **réduction de l'horaire de travail** pratiqué **en deçà** de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée prévue au contrat de travail.

Dans une telle hypothèse il est possible de placer les salariés en activité partielle dans une organisation du temps de travail à définir en interne dans le cadre par exemple de la mise en place d'un système de « roulement » par unité de production, atelier, services.

- La suspension de l'activité nécessite la **fermeture de l'entreprise, de l'établissement** ou d'une partie de celui-ci² ; il peut ainsi s'agir d'une unité de production, d'un service, d'un atelier ou encore d'une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

¹ Article R. 5122-1 du code du travail

² Article L. 5122-1 du code du travail

Dans quels cas une demande d'activité partielle peut être sollicitée en raison des effets du Covid-19 sur l'activité de l'entreprise ?

L'épidémie du Covid-19 n'exonère pas la société de justifier que sa demande résulte effectivement d'un des motifs énumérés ci-dessus. Ainsi, le dispositif d'activité partielle peut être sollicité dans les cas suivants :

- Si l'entreprise est concernée par **l'obligation de fermeture** au public prévue pour des activités limitativement énumérées par le décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020. Le secteur de l'immobilier n'est pas expressément visé par ce texte. Toutefois, la demande de fermeture des agences immobilières émane de la Ministre du logement et à ce titre, l'accueil du public est interdit. Pour le confinement de novembre 2020, il avait reconnu que les agences immobilières sont des ERP fermés sur décision administrative (cf. infra). Pour le confinement d'avril 2021, l'Unis est en attente d'une décision du Ministère ;
- Si l'entreprise est confrontée à **une baisse ou une cessation d'activité pouvant être démontrées**. Si l'activité ne peut pas être exercée dans le cadre du télétravail, celle-ci doit malgré tout être poursuivie dans l'entreprise.

L'activité partielle peut également être sollicitée lorsque :

- Les salariés ne peuvent pas télétravailler et doivent **garder leurs enfants** en raison de la fermeture des établissements scolaires (pour un seul parent sur production d'une attestation sur l'honneur) ;
- Les **salariés** sont identifiés comme étant **vulnérables** au sens du Décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020.

Pour ces deux motifs, nous vous invitons à prendre connaissance de la FAQ social covid-19.

2.2. L'ACTIVITE PARTIELLE : UNE MESURE COLLECTIVE PAR PRINCIPE

L'activité partielle est en principe une **mesure collective**. Elle doit viser, dans la même mesure, l'ensemble des salariés de l'entreprise, d'un établissement ou d'un service. En temps normal, il n'est donc pas possible de recourir au dispositif pour un seul salarié.

Toutefois, en cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement³. Ceci permet la mise en place d'un système de « roulement » visant sans distinction tous les salariés d'un service ou d'une unité de production. Cette possibilité est principalement intéressante pour les services comptant peu de salariés, afin de ne pas suspendre totalement leur activité.

³ Article L. 5122-1, al. 4 du Code du travail

2.3.L'ACTIVITE PARTIELLE : UNE MESURE QUI PEUT ÊTRE INDIVIDUALISEE

La **mobilisation individualisée du dispositif** n'est prévue qu'à titre temporaire et sous certaines conditions⁴. Elle permet de **placer en activité partielle une partie seulement des salariés de l'entreprise**, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle. Elle autorise aussi à appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées.

Pour pouvoir recourir à l'individualisation de l'activité partielle, celle-ci doit être nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité, et l'employeur doit : **soit être couvert par un accord d'entreprise ou d'établissement** ou, à défaut, par accord de branche (précision faite qu'il n'y a pas d'accord de branche dans la CCNI sur ce sujet) ; **soit avoir obtenu un avis favorable du comité social et économique ou du conseil d'entreprise** sur un document relatif à cette mesure.

Cet accord ou ce document doit notamment déterminer :

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

A compter du 27 juin 2020, lorsque l'employeur procède à l'individualisation de l'activité partielle, il transmet à l'autorité administrative soit l'accord d'entreprise ou d'établissement, soit l'avis favorable du CSE :

- Lors du dépôt de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle ;
- Ou si l'autorisation a déjà été délivrée, au titre des salariés en cause, à la date de signature de l'accord ou de remise de l'avis, dans un délai de 30 jours suivant cette date.

Si la demande d'autorisation préalable d'activité partielle a été déposée avant la date du 27 juin 2020, ou si l'accord a été signé ou l'avis remis avant cette date, l'employeur qui procède à l'individualisation de l'activité partielle transmet l'accord ou l'avis à l'autorité administrative dans les 30 jours suivant cette publication.

⁴ Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, art. 10 ter

Les accords conclus et les décisions unilatérales prises pour permettre l'individualisation cesseront de produire leurs effets à une date fixée par décret au plus tard au 31 décembre 2021⁵.

2.4. SALARIES ELIGIBLES A L'ACTIVITE PARTIELLE

Par principe, **tout salarié** possédant un contrat de travail de droit français, soumis aux dispositions du code du travail peut bénéficier du dispositif d'activité partielle, sans condition d'ancienneté (ce qui inclut les salariés en CDD, à temps partiel, les salariés ayant un contrat de professionnalisation ou d'alternance).

Les précisions apportées par le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020, l'Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 et le Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 :

- Les **salariés en forfait en jours** peuvent bénéficier du dispositif d'activité partielle tant en cas de réduction de l'horaire de travail pratiqué ou de fermeture de l'établissement ou d'une partie de celui-ci⁶ ;
- Les **salariés qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail⁷ c'est-à-dire notamment les VRP**, peuvent bénéficier du dispositif d'activité partielle ;
- Les **salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation** ;
- Les **cadres dirigeants** mentionnés à l'article L. 3111-2 du Code du travail peuvent bénéficier de l'activité partielle. Le placement en activité partielle ne peut intervenir que dans le cas d'une fermeture temporaire de l'établissement ou d'une partie d'établissement, et donc pas en cas de baisse de leur activité⁸.
- Le dispositif d'activité partielle s'impose aux salariés protégés, sans qu'il ne soit nécessaire de recueillir leur accord.

Les stagiaires liés par une convention de stage⁹ n'ayant pas la qualité de salariés, **ils ne sont pas concernés par l'activité partielle**. En pratique, ils suivront donc l'activité de leur service. Il pourrait être conseillé d'informer l'établissement d'enseignement, par écrit, de la période d'activité partielle.

Les mandataires sociaux ne sont pas davantage concernés en l'absence de contrat de travail.

⁵ Ordonnance n°2020-1369 du 21 décembre 2020 et décret n°2020-1681 du 24 décembre 2020

⁶ Article R. 5122-8 du code du travail

⁷ Article 8 de l'Ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020

⁸ Article 6 de l'Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020

⁹ Articles L. 124-1 et suivants du code de l'éducation

2.5. DUREE ET NOMBRES D'HEURES POUVANT ETRE AFFECTEES A L'ACTIVITE PARTIELLE

Compte tenu de la crise du Covid-19, le Gouvernement a étendu la durée de la période prévisionnelle d'activité partielle à **12 mois maximum**¹⁰ jusqu'au 1^{er} juillet 2021.

Pour les demandes d'autorisation préalables effectuées à compter du 1^{er} juillet 2021, la durée de la période prévisionnelle d'activité partielle est de 3 mois, renouvelable dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de 12 mois consécutifs¹¹.

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} juillet s'imputera sur la durée maximale d'autorisation de 6 mois.

Compte tenu des circonstances et de l'impossibilité de déterminer avec précision la durée de cette crise sanitaire, il peut être judicieux d'éviter d'effectuer plusieurs demandes successives d'activité partielle de courte durée au profit d'une demande d'une durée plus conséquente. En effet, l'entreprise disposerait alors d'un droit de « tirage » sur le nombre d'heures demandées (et en tout état de cause justifiées : cf. ci-dessus), qu'elle pourrait adapter au fil de l'eau en fonction de l'évolution de son activité. Il faut dans ce cas bien informer le CSE et les salariés de l'évolution du régime qui leur est applicable.

De plus, il est possible pour l'employeur de **reprendre son activité avant la fin de l'échéance** transmise à l'administration. Il faudra seulement l'indiquer à la DIRECCTE qui interrompra la prise en charge de l'activité partielle.

Mais des demandes renouvelées sont aussi envisageables.

Certes, si l'employeur a déjà placé ses salariés en activité partielle au cours des 36 mois précédant la date de dépôt d'une nouvelle demande d'autorisation, des engagements spécifiques devraient en principe être pris (actions de formation des salariés, maintien dans l'emploi des salariés...). Mais en l'espèce, il faut espérer que de tels engagements ne seraient pas sollicités. De plus, il apparaît possible de tenter de soutenir qu'un renouvellement de demande ne constitue pas une nouvelle demande.

Les heures chômées ouvrent droit au versement de l'allocation dans le cadre de l'épidémie dans la limite de **1607 heures par an et par salarié** jusqu'au 31 décembre 2020¹² (antérieurement, ce contingent annuel était fixé à 1 000 heures par an et par salarié).

¹⁰ Article R. 5122-9 du code du travail

¹¹ Décret n°2021-225 du 26 février 2021

¹² Arrêté du 31 mars 2020 modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020 publié au JO du 3 avril 2020

3. L'IMPACT DE L'ACTIVITE PARTIELLE

L'activité partielle peut entraîner pour les salariés une cessation totale d'activité ou une réduction d'activité. Une solution peut être différente selon les activités ou au fil du temps en fonction de l'évolution de la crise sanitaire.

Exemples pratiques :

1. Un cabinet de syndic en charge de plusieurs copropriétés dont les assemblées générales sont reportées pourrait de ce fait se trouver en situation de réduction d'activité temporaire.

Dès lors que le cabinet conserve des missions de gestion financière et administrative des dites copropriétés, il ne s'agirait que d'une réduction d'activité afin d'assurer la continuité des missions pouvant être réalisées à distance tout en prenant en compte le report des assemblées générales.

2. Une agence immobilière qui voit ses missions de transaction ralentir mais qui peut continuer son activité de manière réduite (appels aux clients, mise en ligne d'annonces etc.) se trouve de ce fait en situation de réduction temporaire d'activité.

Dès lors que l'agence conserve certaines de ses missions, il ne s'agirait que d'une réduction d'activité afin d'assurer la continuité de celles pouvant être réalisées à distance ou dans le respect des règles de distanciation.

3. Une agence immobilière qui n'a plus aucune mission de transaction à assurer devrait, selon nous, solliciter une mise en activité partielle pour fermeture temporaire de l'établissement compte tenu du fait qu'elle n'ait plus en mesure d'assurer la totalité de son activité.

En revanche, pour une agence immobilière qui a des missions de gestion locative, en plus de celles de ses missions d'intermédiaire en vente de biens immobiliers, pourrait en raison de la cessation totale de l'activité d'intermédiaire en vente de biens, mettre en cessation d'activité toutes les personnes dédiées à cette activité. Si les personnes de l'agence font indifféremment de la gestion de biens et de la vente/location de biens, il conviendrait de réduire leur horaire de travail (bien que ce cas soit rare en pratique).

On notera que le prorata de la réduction d'activité pourrait être modifié au fil du temps en fonction de l'évolution de l'activité en raison de la pandémie.

4. PROCEDURE DE DEMANDE D'AUTORISATION D'ACTIVITE PARTIELLE

4.1. CONSULTATION DU CSE (COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE)

Le CSE être consulté en cas de mise en place de l'activité partielle dans une entreprise de plus de 50 salariés.

Son avis est ensuite communiqué avec la demande d'autorisation préalable d'activité partielle. Néanmoins, pour les motifs de recours « sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel » et « autre circonstance de caractère exceptionnel », et lorsque le CSE n'a pas pu être réuni, cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande. Il revient à l'employeur d'adresser l'avis du CSE à la DIRECCTE compétente dans un délai d'au plus deux mois à compter du dépôt de la demande d'autorisation préalable.

Depuis le 1^{er} novembre 2020, en cas de recours au dispositif d'activité partielle en raison de circonstances à caractère exceptionnel résultant de l'épidémie de Covid-19, dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur doit **également informer** le CSE à l'échéance de chaque autorisation des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre¹³.

Informations transmises au CSE :

- Le ou les motifs justifiant le recours à l'activité partielle (avec tout document justificatif éventuel) ;
- La période prévisible d'activité partielle ;
- Le nombre de salariés concernés et le nombre d'heures envisagées.

Les précisions :

- L'obligation de consulter le CSE ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés¹⁴.
Il peut toutefois être conseillé que toutes les entreprises consultent le CSE puisqu'il doit être informé et consulté sur la marche générale de l'entreprise ;
- **Un avis défavorable** du CSE n'empêche pas l'entreprise de faire une demande d'activité partielle.

¹³ Décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020

¹⁴ Décret n°2020-794 du 26 juin 2020

Si l'entreprise
n'a pas de CSE?

L'employeur doit **informer ses salariés** de son projet de recours à l'activité partielle. Il précise la durée prévisionnelle envisagée ainsi que le nombre de salariés qui seraient concernés et le nombre d'heures.

Le Ministère du travail a précisé qu'en l'absence de CSE, **la demande d'activité partielle pouvait être autorisée à titre exceptionnel**. Les entreprises concernées devront toutefois **s'engager à organiser les élections professionnelles dès que possible dès lors qu'elles ont plus de 11 salariés**, c'est à dire dès la levée de la suspension des processus électoraux.

4.2.SAISIE ET TRANSMISSION PAR L'EMPLOYEUR DE LA DEMANDE PREALABLE D'AUTORISATION D'ACTIVITE PARTIELLE ET DES EVENTUELLES PIECES COMPLEMENTAIRES

Si la demande d'activité partielle est justifiée par des circonstances à caractère exceptionnel liées à l'épidémie, l'employeur dispose désormais d'un **délai de 30 jours à compter de la mise en activité partielle de ses salariés pour adresser sa demande d'autorisation**¹⁵. Ainsi, pour que l'autorisation d'activité partielle délivrée par la DIRECCTE ait un effet rétroactif à l'égard des salariés mis en activité partielle, il convient que l'employeur adresse sa demande au plus tard 30 jours après le premier jour de mise en activité partielle de ses salariés.

Attention à la saturation du site pour obtenir les codes d'accès : dans ce cas, il peut être utile d'envoyer un courriel à la DIRECCTE pour l'informer de la saisine infructueuse (pour avoir une preuve de la date de la demande). Une demande a posteriori expose par ailleurs l'entreprise à un risque de paiement des salaires si l'autorisation lui était refusée.

L'employeur remplit sa demande d'autorisation via l'extranet activité partielle :
<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

En cas de difficulté, il est possible de contacter l'assistance technique du portail Activité Partielle au numéro suivant : **0800 705 800**

La **demande devra comprendre l'ensemble des éléments nécessaires à l'instruction** à savoir :

- **Le ou les motifs** justifiant le recours à l'activité partielle (avec tous documents justificatifs éventuels : attention là aussi à la saturation possible du site). Pour ce faire, il faut cocher le motif « autres circonstances exceptionnelles », et mentionner en circonstances « **coronavirus** » en spécifiant **les raisons ayant conduits à l'arrêt ou**

¹⁵ Article R. 5122-3 du code du travail

à la **réduction temporaire de son activité c'est-à-dire la nature et l'ampleur des difficultés** au moment de la demande (impossibilité de poursuivre les dossiers en cours ou d'en engager des nouveaux ; difficultés ou impossibilité d'accès chez les clients : notamment impossibilité d'assurer des visites immobilières dans le respect des gestes barrières et de distanciation ou en cas de refus du vendeur, acquéreur, locataire ou bailleur ; absence ou réduction des demandes commerciales ; report des AG de copropriété...);

- **L'impact sur l'emploi** (arrêt complet pour l'ensemble du personnel, pour une partie des activités, etc.) ;
- **La période prévisible d'activité partielle**. La date de début doit correspondre au premier jour d'arrêt d'activité des salariés ;
- **Le nombre de salariés concernés** ;
- **Le nombre total d'heures chômées**.

Nota : la DIRECCTE va vérifier la cohérence des informations fournies. Si le nombre d'heures semble fortement sur-estimé, elle pourra refuser la demande.

- Autres éléments à transmettre :

- La dénomination de l'entreprise et son SIRET ;
- L'avis du CSE s'il existe. Possibilité de l'adresser également dans les deux mois suivants la date de la demande ;
- RIB sur lequel les versements seront effectués.

Si un accord d'entreprise sur l'activité partielle existe et précise des engagements, il sera joint à la demande.

Les pièces justificatives pourront être jointes au dossier électronique via l'espace documentaire de l'extranet (cf. supra).

Le cas de l'entreprise à établissements multiples :



Lorsque la demande d'autorisation préalable d'activité partielle porte, pour le même motif et la même période sur au moins cinquante établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur peut adresser une demande unique au titre de l'ensemble des établissements au préfet du département où est implanté l'un quelconque des établissements concernés.

Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement en activité partielle des salariés est confié au préfet du département où est implanté chacun des établissements concernés¹⁶.

¹⁶ Article R. 5122-2 du Code du travail

4.3. ACCUSE DE RECEPTION DE LA DEMANDE PREALABLE D'AUTORISATION D'ACTIVITE PARTIELLE PAR L'ADMINISTRATION

Lorsque la demande est réputée complète, l'employeur recevra un accusé de réception électronique récapitulant l'ensemble des informations relatives à la demande ainsi que la date d'échéance du délai d'instruction.

4.4. INSTRUCTION DE LA DEMANDE PREALABLE D'AUTORISATION D'ACTIVITE PARTIELLE

Les services de l'Etat vérifient si le motif justifiant la demande d'activité partielle est conforme à l'un de ceux énumérés à l'article R. 5122-1 du code du travail.

Si l'employeur avait déjà mis ses salariés en activité partielle au cours des 36 derniers mois précédant la nouvelle demande :

Dans ce cas, l'employeur doit en principe prendre des engagements (actions de formation des salariés, maintien dans l'emploi des salariés...) qui sont définis en concertation avec les services de l'Etat. En l'espèce, il semblerait qu'ils puissent être réduits voire inexistantes.

Les éventuels engagements souscrits par l'employeur seront mentionnés dans la décision d'autorisation.

La vérification du respect des engagements relève de la compétence de l'administration.

4.5. DECISION

- Acceptation :

Dans le cadre de la période de crise sanitaire, l'administration disposait, jusqu'au 30 septembre 2020, d'un délai de 48 heures, à compter de la date de la demande d'autorisation, pour donner sa décision. Depuis le 1^{er} octobre 2020, le délai de réponse de l'administration est repassé à **15 jours** (il s'agit en fait du délai de droit commun qui a été rétabli). C'est donc **au terme de cette période que l'absence de réponse vaut acceptation implicite de la demande.**

La décision mentionne la période prévisionnelle accordée, le nombre total d'heures accordées, le nombre de salariés susceptibles d'être placés en activité partielle ainsi que les éventuels engagements.

- Refus :

Le refus fait l'objet d'une décision dématérialisée qui doit être motivée et indiquer les voies de recours.

L'Unis ne peut garantir l'acceptation des demandes d'activité partielle à ses adhérents. Toutefois il est possible de faire remonter les potentiels refus à l'adresse juridique@unis-immo.fr, la CPME ayant proposé d'intervenir en cas de litige.

4.6. INFORMATION A POSTERIORI DU CSE ET DES SALARIES

L'employeur **informe le CSE ainsi que les salariés** de la décision favorable ou défavorable de la mise en activité partielle.

4.7. LA DEMANDE D'INDEMNISATION

L'employeur doit se rendre sur l'extranet Activité Partielle pour créer une demande d'indemnisation.

Pour obtenir le versement de l'allocation d'activité partielle, l'employeur - qui a bénéficié d'une autorisation d'activité partielle - doit adresser en ligne une demande de paiement de l'allocation d'activité partielle.

Depuis le 1er janvier 2021, l'employeur doit faire sa demande dans un délai de 6 mois suivant la fin de la période couverte par l'autorisation d'activité partielle.

Cette demande doit impérativement comprendre :

- Les noms et prénoms des salariés concernés ;
- Le numéro de sécurité sociale des salariés ;
- La forme d'aménagement du temps de travail à laquelle ils sont soumis ;
- Le nombre d'heures prévu au contrat ;
- Le nombre d'heures travaillées ;
- Le nombre d'heures chômées pour chacune des périodes.

5. SITUATION DU SALARIE PLACE EN ACTIVITE PARTIELLE

5.1. CONSEQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Les salariés éligibles ne peuvent pas refuser leur placement en activité partielle (également les représentants du personnel : cf. supra). En cas de refus, l'employeur pourrait envisager une sanction disciplinaire à leur égard.

Le contrat de travail des salariés placés en cessation totale d'activité est **suspendu**.

Il en résulte que les obligations contractuelles du salarié sont suspendues. Ainsi, **le salarié n'a plus à fournir de travail au cours de la période d'activité partielle pour l'employeur qui a mis en place le dispositif.**

Attention, si l'employeur demande l'activité partielle à 100% pour des salariés en télétravail, des salariés présents sur le lieu de travail ou encore des salariés en congés payés ou RTT, il

se rend coupable d'une fraude au dispositif d'activité partielle qui est passible des sanctions prévues en matière de travail illégal¹⁷.

Nous précisons que les entreprises qui ont mis en place le télétravail pour poursuivre leur activité ne sont pas exclus du dispositif. Dès lors qu'ils peuvent faire état d'une **baisse d'activité**, ils peuvent mettre des salariés en activité partielle par alternance. Ces derniers peuvent par exemple télétravailler trois jours de la semaine et être en activité partielle les deux autres.

Le ministère du Travail précise que la **répartition des jours chômés et télétravaillés** peut être déterminée dans le cadre de l'instruction des demandes ou en cas de contrôle a posteriori. C'est pourquoi, il invite les employeurs à **définir clairement les plages travaillées et celles non travaillées**. À cette fin, il estime préférable de distinguer les journées ou demi-journées de télétravail de celles couvertes par l'activité partielle, au sein d'une même semaine.

Le salarié pourrait toutefois occuper le cas échéant un autre emploi (en l'absence de clause d'exclusivité ou de non-concurrence). Le salarié devra en informer son employeur en lui indiquant le nom du nouvel employeur et la durée prévisionnelle de travail. Bien que le salarié puisse occuper un autre emploi, il n'en demeure pas moins qu'il reste tenu à **son obligation de loyauté à l'égard de la société**.

S'agissant de l'**ancienneté du salarié**, elle continue à courir. Toutefois, il convient d'apprécier au cas par cas au regard des dispositions légales et conventionnelles les conséquences de cette suspension du contrat sur les droits du salarié.

Ainsi, à titre d'exemple, la période de suspension du contrat ne devrait pas être prise en compte pour la détermination du montant de l'indemnité de licenciement du salarié au moment de la rupture de son contrat de travail¹⁸.

En revanche, la **totalité des heures chômées** est prise en compte pour la **répartition de la participation et de l'intéressement** lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié.

Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle¹⁹.

Concernant les **congés payés** (cf. 5.3).

Quid du salarié en période d'essai :

Le salarié en période d'essai est éligible à l'activité partielle.

En cas de mise en activité partielle totale, le contrat de travail du salarié est suspendu, tout comme sa période d'essai. En conséquence, la période d'essai reprendra, pour la durée restante à courir au moment de la mise en activité partielle, lors de la reprise de l'activité par l'entreprise.

¹⁷ Article L. 8211-1, 6° du code du travail

¹⁸ Article L. 1234-11 du code du travail

¹⁹ Article R. 5122-11 du code du travail

Cette suspension de la période d'essai se justifie par son unique objet : apprécier les compétences et aptitudes du salarié à occuper son emploi.

Pour rappel, bien que l'employeur n'ait pas l'obligation de motiver la rupture de la période d'essai d'un salarié, il n'en demeure pas moins qu'elle serait abusive si elle était sans rapport avec les qualités professionnelles du salarié concerné.

5.2. CAS DES SALARIES DONT LE CONTRAT DE TRAVAIL ETAIT DEJA SUSPENDU

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu avant le début de la période d'activité partielle (congé de maternité, congé parental d'éducation, maladie...) ne sont pas placés en activité partielle tant que cette cause de suspension perdure.

Le complément employeur, versé en plus de l'indemnité journalière de sécurité sociale, s'ajuste pour maintenir la rémunération à un niveau équivalent au montant de l'indemnisation due au titre de l'activité partielle, soit au moins 70 % du salaire brut, car le complément employeur ne peut conduire à verser au salarié un montant plus élevé que celui qu'il toucherait s'il n'était pas en arrêt.

A la fin de l'arrêt de travail, le salarié bascule alors vers l'activité partielle.

Il nous semble, donc, fondé juridiquement **de les intégrer dans le nombre de salariés concernés dans la demande préalable d'autorisation d'activité partielle** et de les rentrer dans le dispositif d'activité partielle si celle-ci est mise en œuvre avant leur retour.

5.3. CONGES PAYES, JOURS DE REPOS AU TITRE DU FORFAIT ANNUEL EN JOURS ET JRJT

- Sur l'acquisition

La totalité des heures chômées au titre de l'activité partielle est prise en compte pour **le calcul de l'acquisition des droits à congés payés**²⁰.

Si les salariés prennent des congés payés pendant la période d'activité partielle ou avait déjà posé des congés payés avant de savoir que ces congés tomberaient pendant la période d'activité partielle, **ils restent placés en congés payés** (et non en activité partielle) **et perçoivent une indemnité de congés payés**, sauf modification des congés par l'employeur dans les limites et conditions légales (cf. ci-dessous) ;

Pour les salariés soumis à un régime d'aménagement du temps de travail les conduisant, en principe, à acquérir des jours de réduction du temps de travail (JRJT) ou des jours de repos (pour les forfaits jours), les heures ou jours ou demi-journées non travaillés au titre de l'activité

²⁰ Article R. 5122-11 du code du travail

partielle, ne devraient **pas donner droit, sauf dispositions conventionnelles ou usage plus favorable, à acquisition de JRTT** ou de repos (qui peuvent par exemple être donnés de façon forfaitaire en début d'année).

- **Sur la possibilité pour l'employeur de les imposer**

L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 prévoit qu'un **accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche**, peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, dans **la limite de six jours ouvrables de congés**, et sous réserve du respect d'un délai de prévenance d'au moins un jour franc, à décider de la prise de jours de congés payés acquis par ses salariés ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés (à notre avis, en complément du régime prévu par l'article L. 3141-16 du code du travail) .

Sur ce point, la branche de l'immobilier avait conclu un [avenant n°85 à la CCNI](#) en date du 20 avril 2020. Toutes les modalités sont définies dans la FAQ social : [cliquez ici](#) Toutefois, cet accord était à durée déterminée jusqu'au 30 septembre 2020, il n'est par conséquent plus applicable.

Le dispositif concernant les **jours de RTT et de repos** est beaucoup plus souple puisqu'il permet à l'employeur **d'imposer la prise à des dates déterminées** par lui ou de modifier unilatéralement les dates de prise :

- Des jours de RTT mis en place dans le cadre d'un dispositif d'annualisation du temps de travail ;
- Des jours de repos prévus par une convention de forfait.

L'employeur peut également déterminer les dates de jours de repos pris sur un compte épargne-temps (CET).

Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut, à condition **de respecter un délai de prévenance d'un jour franc**, ainsi imposer aux salariés la prise ou dont il peut modifier la date en application de ces différentes dispositions **est limité à dix jours**.

Concernant le fait d'imposer la prise de JRTT/ jours de repos de manière unilatérale par l'employeur, le CSE doit être informé concomitamment à la mise en œuvre (donc sans délai), par l'employeur, par tout moyen. L'avis du CSE est rendu dans le délai d'un mois, mais il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de sa faculté d'imposer des jours de repos²¹.

La période de congés ou de repos imposée ou modifiée par l'employeur peut s'étendre jusqu'au **30 juin 2021**.

²¹ Article 7 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020

6. INDEMNISATION DE L'ACTIVITE PARTIELLE

6.1. LES HEURES ELIGIBLES AU DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE

6.1.1. Pour les salariés relevant de la durée légale ou conventionnelle du travail

Les salariés en activité partielle perçoivent une indemnité pour compenser la perte de rémunération liée aux heures chômées.

Les heures dont l'indemnisation ouvre droit à l'allocation d'activité partielle sont les heures chômées sur la période considérée dans la limite :

- de la **durée légale du travail** (35 heures/semaine – 151,67 heures/mois) ;
- ou, **lorsqu'elle est inférieure, la durée stipulée au contrat de travail** ;
- ou **d'une durée supérieure à la durée légale, mais seulement pour une liste limitée de salariés** (cf. infra).

Au-delà de ces limites, les heures non travaillées du fait de l'activité partielle n'ouvrent en principe droit ni au versement par l'employeur d'une indemnité au salarié, ni au versement de l'allocation d'activité partielle. Un accord collectif ou l'employeur lui-même peut cependant décider d'indemniser des heures supplémentaires qui ne seront pas prises en charge au titre de l'allocation d'activité partielle et ne bénéficieront pas du régime social spécifique aux indemnités d'activité partielle.

Le nombre d'heures pouvant justifier de l'attribution de l'allocation d'activité partielle correspond à la différence entre **la durée légale du travail** sur la période considérée (35 heures hebdomadaires, 151,67 heures mensuelles, ou 1 600 heures annuelles, la journée de solidarité étant déduite) ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat, et le **nombre d'heures normalement travaillées sur ladite période**²².

Cette formule n'est applicable que si l'aménagement du temps de travail du salarié repose sur la durée légale, conventionnelle ou contractuelle hebdomadaire. Elle doit être adaptée dans le cadre de certains modes d'aménagement du temps de travail.

➤ **Les salariés au forfait hebdomadaire ou mensuel en heures**

La totalité des heures comprises dans une **convention de forfait en heures sur la semaine ou le mois**, conclue avant le 23 avril 2020 est prise en compte pour déterminer le nombre d'heures chômées²³. **Autrement dit, toute heure chômée habituellement travaillée est indemnisable dans la limite du forfait prévu par le contrat de travail.**

En temps normal, et pour les salariés dont la convention de forfait a été conclue à compter du 23 avril 2020, l'indemnisation se fait en fonction de la durée légale du travail sur la période considérée et le nombre d'heures chômées indemnisable est donc égal à la différence entre la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective ou contractuelle du travail et le nombre d'heures travaillées.

²² Article R. 5122-19 du Code du travail, DT-DGEFP fiche n° 5, point 5.2 et QR question 19

²³ Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, art. 1 bis

Exemples pratiques :

Exemple 1 : un salarié dont le forfait hebdomadaire est de 39 heures et dont l'activité est suspendue est indemnisé à hauteur 39 heures. En temps normal, l'indemnisation aurait été limitée à 35 heures si la durée légale s'applique dans l'entreprise.

Exemple 2 : un salarié au forfait mensuel de 169 heures qui ne travaille que 150 heures, du fait de la mise en activité partielle de son établissement soumis à la durée légale du travail est indemnisé à hauteur de 19 heures. Si sa convention de forfait a été conclue le 23 avril 2020 ou après il ne sera indemnisé que pour 1 heure et 40 minutes (151,67 heures - 150 heures = 1, 67 heures).

➤ Les salariés au forfait annuel en heures ou en jours

Les **salariés au forfait annuel en heures ou en jours peuvent dorénavant être indemnisés que l'activité de leur entreprise ait été suspendue ou réduite**. En temps normal, le nombre d'heures chômées indemnisables est déterminé pour ces salariés en fonction de la durée légale correspondant aux jours ou aux demi-journées de fermeture ou de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement²⁴. Cependant des modalités exceptionnelles de détermination des heures chômées indemnisables ont été définies pour ces salariés²⁵. Elles s'appliqueront jusqu'à une date fixée par décret au plus tard au 31 décembre 2021²⁶.

Ainsi, **la totalité des heures comprises dans un forfait annuel en heures conclu avant le 23 avril 2020 sont prises en compte pour déterminer le nombre d'heures chômées²⁷**. Autrement dit, toute heure chômée habituellement travaillée est indemnisable dans la limite du forfait prévu par le contrat de travail.

Pour les conventions de forfait conclues depuis le 23 avril 2020, les heures chômées ne seront indemnisables que dans la limite de la durée légale sur la période considérée.

La référence légale maximale pour un salarié soumis à un **forfait jours** est fixée annuellement à 218 jours²⁸. Le nombre de jours prévus par la convention de forfait annuel en jours est donc retenu dans cette limite de 218 jours. Dans la CCNI le nombre de jours maximum est de 217 hors journée de solidarité.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures comme en jours sur l'année, **l'indemnité d'activité partielle est déterminée en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés par le salarié**. La détermination du nombre d'heures prises en compte pour ce calcul est effectuée en **convertissant en heures un nombre de jours ou de demi-journées selon les durées forfaitaires suivantes²⁹** :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 heures 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

²⁴ Article R. 5122-19, al. 2 du Code du travail

²⁵ Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, art. 8, al. 1

²⁶ Ordonnance n°2020-1639 du 21 décembre 2020

²⁷ Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, art. 1 bis

²⁸ Article L. 3121-64, I. 3° du Code du travail

²⁹ Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020, art. 1, I. 1°

Exemple pratique :

Un salarié dont l'établissement est fermé deux journées et demie par semaine se verra indemnisé à hauteur de 17 heures 30 soit : $(2 \times 7 \text{ h}) + (1 \times 3 \text{ h } 30)$ par semaine.

S'il y a lieu, les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période de suspension ou de réduction de l'activité, ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés sont convertis en heures selon les mêmes modalités et déduits du nombre d'heures chômées.

Le nombre d'heures indemnisées ne peut être supérieur à la proportion de réduction de l'horaire des autres salariés de l'unité, du service, de l'atelier ou de la partie d'établissement ou de l'établissement à laquelle appartient le salarié.

Voir la Fiche sur les modalités de prise en charge des forfaits annuels en jours : [cliquez ici](#)

➤ **Les salariés dont la durée collective est supérieure à la durée légale**

De manière exceptionnelle, **le nombre d'heures chômées indemnisables n'est pas limité à la durée légale du travail pour les salariés dont la durée collective est supérieure à la durée légale**. Cette durée doit cependant être **fixée par une convention ou un accord collectif de travail** (branche ou entreprise) conclu avant le 23 avril 2020³⁰.

Pour ces salariés, la durée collective est prise en compte en lieu et place de la durée légale pour déterminer le nombre d'heures à indemniser, ce qui permet de couvrir les heures supplémentaires qui ont été chômées.

Exemple pratique : Un salarié ayant travaillé 77 heures au lieu des 169 heures prévues par sa convention collective compte par exemple 92 heures indemnisables sur le mois considéré.

Cette disposition transitoire ne s'appliquera que jusqu'à une date fixée par décret au plus tard au 31 décembre 2021³¹.

6.1.2. Pour les salariés ne relevant pas de la durée légale ou conventionnelle du travail

➤ **Les salariés négociateurs immobiliers VRP**

L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit l'ouverture du dispositif aux salariés qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail, **notamment les VRP. Le Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 précise la façon de calculer le nombre d'heures non travaillées indemnisables ainsi que les modalités de calcul de l'allocation qui leur sont applicables.**

³⁰ Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, art. 1 bis

³¹ Ordonnance n°2020-1639 du 21 décembre 2020

Pour les salariés VRP, qui ne relèvent pas d'un aménagement du temps de travail applicable dans l'entreprise, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont calculées selon les modalités suivantes :

La rémunération mensuelle de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des **12 derniers mois civils**, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois, **précédant le premier jour de placement en activité partielle**. Ces modalités permettent ainsi de tenir compte des éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle.

NB : *Le ministère du Travail a précisé au CSOEC que, lorsque ce salarié a déjà fait l'objet d'une mise en activité partielle au cours des 12 derniers mois (lors du 1er confinement par exemple), il convient de « reconstituer » et, le cas échéant, de tenir compte du salaire perçu au cours des 12 mois précédant le 1er placement en activité partielle intervenant en 2020 en raison de la crise sanitaire. A notre sens, cette position est pénalisante pour les parties. L'Unis a interrogé les pouvoirs publics afin de lever l'incertitude de cette précision, pour in fine pouvoir retenir la période des 12 derniers mois précédant novembre 2020 en neutralisant les périodes d'activité partielle. L'Unis n'a pas eu de retour mais le site du Ministère du travail précise désormais « **qu'il convient de tenir compte des éléments perçus au cours des 12 mois précédant immédiatement le dernier placement en activité partielle** ».*

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

- Les sommes représentatives de frais professionnels ;
- Les éléments ayant le caractère de salaire, qui ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année.

Lorsque la rémunération inclut une **fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés**, elle est **déduite** pour la détermination de cette assiette de calcul, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés.

Le montant horaire est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence ci-avant à la durée légale du temps de travail (151,67H).

La perte de rémunération correspond à la différence entre la rémunération mensuelle de référence et la **rémunération mensuelle effectivement perçue au cours du mois concerné**.

NB : Sur ce point, l'Unis a interrogé les pouvoirs publics afin de pouvoir différer le versement des commissions générées sur un mois d'activité partielle. En effet, par une lecture stricte du décret, les commissions générées pendant un mois d'activité partielle doivent être prises en compte dans la rémunération mensuelle perçue au cours de ce mois et donc déduites de la rémunération mensuelle de référence. Or, cette analyse est très pénalisante pour les parties et elle ne prend pas en compte la réalité de notre activité économique. Par conséquent, nous défendons le fait de pouvoir neutraliser les commissions perçues sur un mois d'activité partielle et de les verser à la fin de la période d'activité partielle. A cet effet, **la DGEFP a reconnu que les commissions versées sur une période d'activité partielle**

mais correspondant à une activité antérieure au placement d'activité partielle doivent être neutralisées, c'est-à-dire, qu'elles ne doivent pas être déduites du salaire moyen mensuel de référence.

Le nombre d'heures non travaillées indemnisables correspond, dans la limite de la durée légale du travail, à la différence de rémunération obtenue ci-avant rapportée au montant horaire prévu ci-avant.

Ces dispositions sont applicables aux demandes d'indemnisation d'activité partielle adressées depuis le 12 mars 2020 en raison de l'épidémie de covid-19 jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2021.

➤ **Les gardiens d'immeubles rémunérés en Unités de Valeur**

En principe, les gardiens d'immeubles ne sont pas placés en activité partielle car leur activité a été adaptée pendant la crise sanitaire, elle n'a pas été réduite. Toutefois, il existe certains cas particuliers et depuis le 1^{er} mai 2020, **tous les salariés qui étaient en arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfants ou personnes vulnérables ont basculé vers le régime d'activité partielle.**

Malgré nos demandes auprès du Ministère du travail, **aucun texte réglementaire n'a été publié concernant le régime dérogatoire des gardiens d'immeubles** qui sont **exclus de toute référence à un horaire de travail** et qui sont **rémunérés sur la base d'unités de valeur**. En conséquence, la mise en activité partielle de ces salariés pose un problème puisque le nombre d'heures non travaillées n'est pas définissable directement. Or, il était **nécessaire de prévoir le quantum des heures non travaillées pour déterminer le montant horaire** servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

Par conséquent, **pour déterminer le nombre d'heures non travaillées indemnisables à ce titre, nous préconisons de retenir une équivalence horaire à savoir que 10 000 unités de valeur correspondent à la durée légale du travail de 151,67 heures** en application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

Dès publication d'un texte réglementaire sur ce sujet, nous serons amenés à adapter cette préconisation.

➤ **Les cadres dirigeants**

Les cadres dirigeants peuvent être mis en activité partielle en en cas de fermeture temporaire de leur établissement³². Le calcul de leur indemnité d'activité partielle suit des règles spécifiques adaptées à ce public qui n'est pas soumis aux règles relatives au temps de travail et dont la rémunération forfaitaire ne dépend pas de la durée de leur travail³³.

Le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle se base sur une **rémunération mensuelle de référence** qui correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés

³² Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, art. 8, al. 3

³³ Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020, art. 1, 7°

si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle d'un salarié par l'entreprise (et non le jour de la mise en activité partielle du cadre dirigeant).

La division de cette rémunération mensuelle de référence par 30 jours puis par 7 heures permet d'obtenir le taux horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

Pour déterminer le **nombre d'heures chômées indemnisable**, le nombre de jours chômés par le cadre dirigeant doit être **converti en heures selon les mêmes modalités que pour les salariés au forfait annuel en heures ou en jours** :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 heures 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

L'indemnité et l'allocation d'activité partielle correspondent au produit du taux horaire par le nombre d'heures chômées ainsi obtenu.

6.1.3. La gestion des jours fériés dans le cadre de l'activité partielle

S'agissant des jours fériés, **il convient de distinguer les jours fériés habituellement chômés, de ceux qui ne le sont pas**³⁴.

- **Les salariés ne peuvent pas être placés en activité partielle durant les jours fériés habituellement chômés, même si ces jours sont inclus dans une période d'activité partielle.** L'employeur doit **assurer le paiement du salaire au titre des jours fériés légaux** pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise (condition d'ancienneté non applicable pour le 1er mai).
- **Les jours fériés habituellement travaillés sont indemnisés au titre de l'activité partielle comme les jours ou heures chômés normalement travaillés**³⁵.

6.2. VERSEMENT AU SALARIE D'UNE INDEMNITE HORAIRE

6.2.1. Montant de l'indemnité horaire

Depuis le 1^{er} janvier 2021, le salarié placé en activité partielle reçoit **une indemnité horaire**, versée par son employeur, correspondant à **70 % de sa rémunération brute (dans la limite de 4.5 SMIC) avec un salaire minimum de 8.11 euros par heure.**

Attention, à partir du 1^{er} mai 2021, les salariés placés en position d'activité partielle percevront une indemnité à hauteur de 60% de leur rémunération antérieure brute dans la limite de 4,5 SMIC³⁶. Toutefois, cette mesure pourrait être à nouveau reportée.

³⁴ DT-DGEFP fiche n° 5, point 5.4 et QR, version à jour au 10 mai 2020, question 23

³⁵ Cass. soc., 8 déc. 1988, n° 86-42.833

³⁶ Décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020

Ainsi, l'indemnité horaire est égale à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés **suivant la règle du maintien de salaire** ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée stipulée au contrat de travail.

En pratique, cela revient à verser une indemnité représentant **environ 84 % du salaire net** compte tenu du régime social favorable de cette indemnité.

Attention, il convient de s'interroger sur les modalités du maintien de la couverture prévoyance-frais de santé en cas de suspension du contrat de travail : ce point doit être examiné avec prudence (cf. infra).

Compte tenu de la crise et de la volonté d'uniformiser les règles d'indemnisation de l'activité partielle, **les heures chômées pendant les actions de formation** mentionnées à l'article L. 5122-2 **sont également indemnisées à hauteur de 70% du salaire brut pour les formations accordées après le 28 mars 2020 et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2021**. Antérieurement à cette date, l'indemnité horaire d'activité partielle était de 100 % de la rémunération nette si le salarié suivait, pendant les heures chômées, des actions de formations réalisées notamment dans le cadre du plan de développement des compétences.

Exemple pratique (en 2020) :

Un salarié gagne 10,15 euros bruts par heure (1 SMIC brut) pour un contrat de 42 heures par semaine. L'activité de son entreprise est totalement interrompue pendant 3 semaines.

70% de sa rémunération brute horaire serait égal à 7,1 euros.

Dès lors que ce montant est inférieur au montant planché de 8,03 euros, l'indemnité horaire versée devra être majorée à hauteur de 8,03 euros.

Au cas particulier, pour trois semaines d'activité partielle, l'indemnité serait la suivante :

$8,03 \times 35 \times 3 = \mathbf{843,15 \text{ euros}}$.

Pour les apprentis :

- Lorsque l'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie d'un **taux de rémunération horaire brut inférieur au SMIC**, l'indemnité d'activité partielle versée par son employeur équivaut à son taux de rémunération horaire (taux réglementaire ou conventionnel).
- Lorsqu'un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation bénéficie d'un **taux de rémunération horaire égal ou supérieur au SMIC**, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée par son employeur ne peut être inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance. L'indemnité d'activité partielle ne pourra pas être supérieure à ce que l'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation perçoit lorsqu'il travaille.

Voir la Fiche apprentis ou salariés en contrat de professionnalisation et activité partielle : [cliquez ici](#)

- **Pour les salariés à temps partiel**, l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 prévoit que l'indemnité d'activité partielle que l'employeur doit verser à un **salarié à temps partiel** ne peut pas être inférieure au taux horaire du **SMIC**. Elle ajoute que si le taux horaire de rémunération d'un salarié à temps partiel est inférieur au SMIC, son indemnité d'activité partielle est égale à son **taux horaire**.

Voir la Fiche sur le calcul de l'allocation et de l'indemnité pour les salariés à temps partiel : [cliquez ici](#)

- Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à 35 heures par semaine, seules les heures habituellement travaillées sont prises en compte pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle.



Exemple pratique :

Un salarié gagne 30,45 euros bruts de l'heure pour un contrat de 20 heures hebdomadaire. L'activité de l'entreprise est totalement interrompue pour une semaine.

L'indemnité horaire serait égale à 21,31 euros (70% de 30,45 euros).

Le salarié percevra donc une indemnité égale à :

$$21,31 \times 20 \times 1 = \mathbf{426,2 \text{ euros}}$$

- **L'employeur a également la possibilité d'allouer une indemnité d'activité partielle supérieure à 60% ou 70% (selon les cas) du salaire brut du salarié.**

On relèvera toutefois que le maintien de salaire au-delà du seuil légal par l'employeur, pour sa partie complémentaire, ne sera pas prise en charge au titre de l'allocation d'activité partielle. En conséquence, il incombera à l'employeur d'indemniser directement le salarié pour ce maintien de salaire complémentaire (sur le sort social, cf. 6.2.3).

6.2.2. Rémunération brute prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire

- Pour rappel, le salarié placé en activité partielle reçoit **une indemnité horaire**, versée par son employeur, correspondant à **70 % de sa rémunération brute dans la limite de 4.5 SMIC (60% à compter du 1^{er} mai 2021)** servant d'assiette de l'indemnité de congés payés calculée dans les conditions du II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée stipulée au contrat de travail.

Selon l'article L. 3141-24 II susvisé, il faudrait prendre en compte le salaire gagné lors du mois précédant l'activité partielle.

En conséquence, si une demande d'activité partielle a été sollicitée pour le 1er mars, la rémunération brute à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle est celle de février. Cette rémunération doit comprendre la rémunération mensuelle liée à son activité (fixe et commissions) ou aux servitudes de son emploi (c'est-à-dire les primes qui présentent un caractère obligatoire pour l'employeur, constituent la contrepartie du travail et rémunèrent une période effectivement travaillée).

- Le Ministère du travail a pris position le 10 avril sur une question qui restait en suspens depuis des années : **la base de calcul de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié et de l'allocation remboursée à l'employeur, lorsque la rémunération du salarié comprend des primes, des éléments variables ou des heures supplémentaires.**

Le **ministère du Travail propose une méthode de calcul** qui ne se base pas directement sur la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés, mais sur divers éléments composant cette rémunération pris séparément. Cette **méthode décompose en effet le calcul du taux horaire** permettant de calculer l'indemnité d'activité partielle, en distinguant trois taux horaires en fonction des éléments de rémunération pris en compte : le taux horaire de base ; le taux horaire des primes liées au temps de présence ; le taux horaire des éléments de rémunération variables. **Ces éléments sont détaillés sur la fiche de calcul du taux horaire brut de rémunération** : [cliquez ici](#)

De plus, le décret n°2020-435 du 16 avril 2020 indique ainsi que **pour les salariés bénéficiant d'une rémunération variable ou versée selon une périodicité non mensuelle**, le **salaire de référence** servant au calcul l'allocation d'activité partielle doit **tenir compte également de la moyenne des éléments de rémunération variables**, à l'exclusion des frais professionnels, perçus au cours des douze mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils, précédant le dernier placement en activité partielle de l'entreprise³⁷.

De même, **lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération** correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, **cette fraction est déduite** pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés.

Ces dispositions sont applicables aux demandes d'indemnisation d'activité partielle adressées depuis le 12 mars 2020 en raison de l'épidémie de covid-19 jusqu'au 31 décembre 2021.

6.2.3. Régime social et fiscal de l'indemnité horaire

- L'indemnité horaire est soumise à un **régime social favorable**. En effet, elle est **exonérée de cotisations de sécurité sociale** ainsi que de la taxe sur les salaires. Elle est exonérée de forfait social.

Elle est, en revanche, soumise à la CSG (6,2%) et à la CRDS (0,5%) ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

³⁷ Article 2 du Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020

- Si l'employeur décide d'allouer une indemnité d'activité partielle supérieure à 70% de la rémunération brute du salarié, **le régime social de faveur est également applicable dans certaines limites et pour les heures d'activité partielle réalisées à compter du 1^{er} mai 2020** :
 - Lorsque la somme des indemnités horaires légales et des indemnités horaires complémentaires est inférieure ou égale à 3,15 fois la valeur du SMIC horaire soit 32.29 euros en 2021, les indemnités complémentaires sont intégralement soumises au même régime social que les indemnités légales ;
 - Lorsque la somme des indemnités horaires légales et des indemnités horaires complémentaires est supérieure à 32.29 euros pour 2021, la part de l'indemnité complémentaire supérieure à ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

Ainsi, dans le cas où l'indemnité légale est supérieure à 32.29 euros, les indemnités complémentaires seront intégralement soumises à cotisations et contributions sociales sur les revenus d'activité.

Dans le cas où l'indemnité légale est inférieure à cette limite seule la part des indemnités complémentaires qui conduit à franchir cette limite sont assujetties aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

Avant le 1er mai 2020, le régime social dérogatoire de faveur s'appliquait sans plafond pour les indemnités complémentaires versées au titre des périodes chômées.

Quid des cotisations salariales aux régimes complémentaires de sécurité sociale ?

Depuis le 12 mars 2020 et jusqu'au 30 juin 2021, les employeurs doivent maintenir les garanties de prévoyance complémentaire des salariés pendant leurs périodes d'activité partielle. Les textes ont fixé une règle d'assiette des contributions, primes et prestations de prévoyance complémentaire pour les salariés placés en activité partielle³⁸.

6.3.ALLOCATION D'ACTIVITE PARTIELLE PERCUE PAR L'EMPLOYEUR

L'allocation d'activité partielle perçue par l'employeur couvre depuis le 1^{er} juin 2020 et jusqu'au 30 avril 2021, **60% de la rémunération brute du salarié, dans la limite d'une rémunération de 4,5 SMIC (il s'agit du taux de droit commun)**. Il y a donc un reste à charge pour l'employeur.

Le taux horaire d'allocation d'activité partielle ne peut être inférieur à 8,11 euros.

Attention, à partir du 1^{er} mai 2021, le taux d'allocation d'activité partielle de droit commun baissera considérablement puisqu'il sera égal à 36% de la rémunération. Le taux horaire d'allocation d'activité partielle ne pourra pas être inférieur à 7.30 euros.

³⁸ Loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020 ; Loi n°2020-734 du 17 juin 2020

Ce taux est majoré et égal à 70% de la rémunération brute du salarié, dans la limite de 4,5 SMIC, pour les secteurs protégés jusqu'au 30 avril 2021. Il s'agit des employeurs exerçant leur activité principale dans des secteurs fortement impactés par la crise sanitaire et **les entreprises qui accueillent du public et qui sont fermées totalement ou partiellement par décision administrative.**

Entre le 1er et le 31 mai 2021, l'allocation d'activité partielle sera de 60% de la rémunération antérieure brute du salarié, dans la limite de 60% de 4,5 SMIC, avec un plancher horaire de 8,11 euros. Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est maintenu à 70% de la rémunération antérieure brute du salarié avec un plancher horaire de 8,11 euros.

A compter du 1er juin 2021 l'allocation d'activité partielle sera de 36% de la rémunération antérieure brute du salarié, dans la limite de 36% de 4,5 SMIC, avec un plancher horaire de 8,11 euros. Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est de 60% de la rémunération antérieure brute du salarié avec un plancher horaire de 8,11 euros.

Lors du confinement de novembre 2020, les agences immobilières étaient concernées par ce taux majoré : elles bénéficient d'un taux d'allocation d'activité partielle de 70%. En effet, la DGEFP avait donné l'instruction suivante aux DIRECCTE :

« 3/ Agences immobilières

Nous vous confirmons qu'il faut bien considérer que les agences immobilières sont des établissements couverts par le 3° du II de l'article 1^{er} du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle (ERP fermés sur décision administrative) et peuvent, à ce titre, bénéficier du taux d'allocation de 70%. » ;

Pour les agences immobilières, l'indemnité versée aux salariés sera donc intégralement prise en charge par l'Etat.

Pour le confinement d'avril 2021, une demande a été formulée auprès du Ministère pour clarifier le taux d'allocation d'activité partielle applicable.

Pour les rémunérations supérieures à 4,5 SMIC, l'employeur est tenu de compléter l'allocation d'activité partielle, sans que ce complément ne fasse l'objet d'un quelconque remboursement par l'administration, afin que le salarié bénéficie d'une indemnisation correspondant effectivement à 70% de sa rémunération brute. Le sort social de cette indemnité est le même que celui de l'allocation d'activité partielle³⁹.



Exemple pratique :

Un salarié gagne 50,75 euros bruts par heure pour un contrat de 35 heures hebdomadaire. L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant deux semaines.

³⁹ Article 11 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020. Cette analyse semble par ailleurs confortée par la mention qui est inscrite sur le site de l'URSSAF, qui indique le régime social des indemnités d'activité partielle est applicable au maintien de la rémunération au-delà du seuil de 70% du salaire brut

Son indemnisation horaire est de 35,52 euros (70% de 50,75 euros).

Dès lors que ce montant est supérieur au plafond de 27,41 euros, l'employeur aura un reste à charge par rapport à l'allocation d'activité partielle qu'il percevra afin que le salarié bénéficie effectivement d'une indemnisation à hauteur de 70% de sa rémunération brute.

L'indemnisation du salarié sera égale à :

$$35,52 \times 35 \times 2 = \mathbf{2\ 486,4\ euros}$$

L'allocation d'activité partielle sera de :

$$27,41 \times 35 \times 2 = \mathbf{1\ 918,7\ euros}$$

Le reste à charge de l'employeur sera égal à :

$$2\ 486,4 - 1\ 918,7 = \mathbf{567,7\ euros}$$

Précisons qu'en cas de trop perçu des sommes versées au titre de l'allocation d'activité partielle, l'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement à l'Agence de service et de paiement, dans un délai ne pouvant être inférieur à 30 jours⁴⁰.

6.4. LE BULLETIN DE PAIE EN CAS D'ACTIVITE PARTIELLE

- Les indemnités horaires sont versées aux salariés à **la date normale de paie par l'employeur**⁴¹.

Compte tenu du fait que l'employeur a la possibilité de faire une demande d'activité partielle 30 jours après le premier jour de mise en place du dispositif, sans que le délai de 30 jours ne soit opposable, il se pourrait donc que des salariés aient été mis en activité partielle sans qu'une décision n'ait encore été rendue.

Ainsi, il nous apparaît que l'employeur devrait émettre les bulletins de salaire avec mention des heures chômées dans le cadre de l'activité partielle, même si elles n'ont pas reçu la décision d'autorisation de recours à l'activité partielle. Une éventuelle régularisation se fera sur le bulletin de paie à venir dans l'hypothèse, peu généralisée au vu de l'assouplissement du dispositif, où l'entreprise se verrait notifier une décision de refus.

A l'inverse, un employeur qui n'aurait pas fait mention des informations relatives à l'activité partielle pourra régulariser la situation ultérieurement (cf. ci-dessous).

⁴⁰ Décret n°2020-794 du 26 juin 2020

⁴¹ Article R. 5122-14 du code du travail

- **Sur le bulletin de paie des salariés**, devront apparaître les mentions suivantes⁴² :
 - Le nombre d'heures chômées indemnisées au titre de l'activité partielle ;
 - Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité ;
 - Le montant de l'indemnité correspondante versée au salarié.

On relèvera que l'employeur dispose de 12 mois pour se mettre en conformité concernant ces mentions. Pendant cette période de 12 mois, il est autorisé à fournir au salarié un document qui précise le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période d'activité partielle.

7. LES SANCTIONS EN CAS DE FRAUDE A L'ACTIVITE PARTIELLE

L'activité partielle est par nature un dispositif prévisionnel pour lequel un employeur demande un nombre d'heures maximum sur une période donnée et un nombre de salariés potentiellement couverts.

La fraude à l'activité partielle se constate sur les demandes d'indemnisation formulées par les employeurs. En effet, le dispositif prend en charge les heures non travaillées par les salariés, c'est-à-dire celles au cours desquelles ils n'ont pas fourni de travail et n'étaient pas à disposition de leur employeur.

Si l'employeur venait à demander une indemnisation pour des heures pendant lesquelles les salariés travaillaient ou étaient en congés payés/JRTT, cela est passible de sanctions prévues en cas de travail illégal :

- Reversement des aides perçues au titre des heures indûment perçues par l'employeur ;
- Interdiction de bénéficier pendant 5 ans d'aides publiques ;
- Sanctions pénales.

8. LES INDÉPENDANTS NON PRIS EN COMPTE DANS LE DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE

Les indépendants ne dépendent pas du régime du salariat. A ce titre, ils ne peuvent bénéficier du dispositif d'activité partielle.

Ils peuvent toutefois prétendre au Fonds de solidarité⁴³ dès lors qu'ils remplissent les conditions. Pour en savoir plus, [cliquez ici](#).

⁴² Articles R. 3243-1 et R. 5122-17 du code du travail

⁴³ Ordonnance n°2020-317 du 25 mars 2020 et décret n°2020-371 du 31 mars 2020

9. LIENS UTILES

[Site du Ministère du travail « Activité partielle - chômage partiel »](#)

[Site du Ministère du travail « Activité partielle – Questions & Réponses »](#)

[Site de l'URSSAF](#)

[Simulateur d'activité partielle](#)



Copyright 2021 (article L111 du Code de la Propriété Intellectuelle)

Reproduction interdite

Version à jour des dispositions législatives, réglementaires et jurisprudentielles au 14 avril 2021