

Activité partielle (chômage partiel)

FAQ CSOEC - Mise à jour : 26 Mars 2020 - 16h

Date	Questions	Réponses
Cas de recours		
20/03/20	Dans quels cas peut-on recourir à l'activité partielle (chômage partiel) ?	Le recours à l'activité partielle a pour objectif premier d'éviter le licenciement pour motif économique. Il permet de faire face à une conjoncture économique particulière, à des difficultés d'approvisionnement en matière premières ou en énergie, à un sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel, etc. (article R. 5122-1 du Code du travail). Question 28 du document du ministère du travail : https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries
24/03/20	Une entreprise dont l'activité n'est pas visée par les fermetures imposées peut-elle recourir à l'activité partielle ?	Le principe reste la continuité de l'activité dans le respect des consignes sanitaires. Voir conditions posées dans FAQ ci-dessus pour la mise en activité partielle. Une Direccte a donné les informations suivantes au Conseil supérieur : "la DIRECCTE va rester vigilante sur les demandes émanant d'entreprises non concernées par les arrêtés des 14 et 15 mars et particulièrement pour les demandes d'entreprises relevant des trois situations suivantes : recours à l'activité partielle pour des sièges sociaux; recours à l'activité partielle pour des entreprises présentant une forte proportion de cadres; recours à l'activité partielle pour des entreprises relevant de secteurs pour lesquels des consignes de fermeture systématique ont pu être diffusées.
20/03/20	Peut-on solliciter l'activité partielle, si les salariés sont en télétravail, et qu'ils connaissent des problèmes de connexion les empêchant de travailler ?	En principe, c'est à l'employeur de tout mettre en œuvre pour les résoudre. Si le problème ne peut pas être résolu et que le télétravail n'est pas possible, les salariés viennent travailler dans les locaux (avec autorisation de déplacement et justificatif de l'employeur : voir FAQ Conditions de travail. Si le problème ne peut pas être résolu mais que le télétravail est quand même possible mais au ralenti, il n'y a pas de perte d'heures, donc pas d'activité partielle possible. Si la situation entraîne des difficultés économiques telles que des licenciements économiques devront être envisagés, on sollicite l'activité partielle.
19/03/20	Une entreprise dont l'activité est visée par les fermetures imposées peut-elle recourir à l'activité partielle ?	OUI pour les entreprises qui sont fermées et qui ne peuvent pas poursuivre leur activité.

FAQ CSOEC - Mise à jour : 26 Mars 2020 - 16h

Date	Questions	Réponses
23/03/20	Les associations sont-elles éligibles à l'activité partielle ?	Les associations sont éligibles à l'activité partielle si elles en remplissent les conditions (pas de télétravail possible, impossibilité de continuer l'activité, baisse d'activité justifiée) : https://www.associations.gouv.fr/les-aides-et-appuis-exceptionnels-aux-entreprises-accessibles-aux-associations-employeuses-et-a-leurs-salaries.html
19/03/20	Les salariés sont inquiets car les mesures barrières sont difficilement applicables (pénurie de gel hydroalcoolique), et préfèrent ne pas travailler ni se déplacer. Ce motif sera-t-il suffisant pour permettre l'application de l'activité partielle ?	Le principe est la continuité de l'activité. L'activité partielle ne peut être justifiée que par une baisse d'activité, la fermeture de l'établissement., etc. A défaut, la Direccte pourrait refuser l'indemnisation au titre de l'activité partielle.
19/03/20	Les commerces alimentaires (boulangerie,...) qui décident de fermer afin de protéger la santé de leurs salariés sont-elles éligibles à l'activité partielle ?	Le dispositif d'activité partielle est réservé exclusivement aux baisses d'activité. Une fermeture pour protéger la santé des salariés n'est pas visée le principe est le maintien de l'activité économique sous respect des mesures sanitaires données par le ministère https://www.interieur.gouv.fr/
PERSONNES ELIGIBLES		
20/03/20	Tous les salariés ouvrent-ils droit à l'activité partielle ?	Tous les salariés de l'entreprise sont concernés par l'activité partielle. Toutefois, en l'état actuel des textes, les salariés en forfait annuel en heures ou en jours ne peuvent en bénéficier qu'en cas de fermeture de l'entreprise ou de l'établissement. Il est envisagé de supprimer cette exclusion (décret à paraître).
24/03/20	Un mandataire social est-il éligible à l'activité partielle (chômage partiel) ?	Actuellement, seuls les salariés avec un contrat de travail peuvent en bénéficier. Le CSOEC a demandé au ministère d'étendre l'activité partielle aux mandataires sociaux sans contrat de travail. A suivre...
24/03/20	Un travailleur indépendant est-il éligible à l'activité partielle ?	Actuellement, seuls les salariés avec contrat de travail en bénéficient. Un texte est attendu pour étendre le dispositif aux indépendants. A suivre...
20/03/20	Un salarié en forfait annuel en heures ou en jours est-il éligible à l'activité partielle ?	Désormais les salariés en forfait annuel en heures ou en jours sont visés par l'activité partielle peu important qu'elle prenne la forme d'une fermeture de l'entreprise ou d'une réduction d'activité. (Art. R5122-19 CT modifié par le décret n° 2020-325, art.1).

FAQ CSOEC - Mise à jour : 26 Mars 2020 - 16h

Date	Questions	Réponses
19/03/20	Un employé de maison et/ ou un assistant maternel est-il éligible à l'activité partielle ?	Actuellement non, mais la Direction de la sécurité sociale a informé le CSOEC que c'était à l'étude. Pour les employés de maison CESU , il faudrait maintenir 80% du salaire et au moins 8,04 € net par heure. L'Etat procédera ensuite au remboursement. Dès réception des modalités pratiques, nous vous informerons (voir les actus).
16/03/20	Les alternants (apprentis...) bénéficient-ils de l'activité partielle (chômage partiel) ?	Oui, comme tous les salariés. Mais les organismes de formation et les CFA ne pourront donc pas avoir accès à l'activité partielle au titre de cette activité de formation en alternance. https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qc-coronavirus-apprentissage-15032020.pdf
17/03/20	Les salariés intérimaires peuvent-ils être placés en activité partielle ?	Aujourd'hui seuls les salariés intérimaires en contrat de mission interrompus en raison de la mise en activité partielle des salariés du client, peuvent aussi être placés en activité partielle. Des assouplissements ont été demandés.
20/03/20	Un salarié en CDD ou un salarié à temps partiel est-il éligible à l'activité partielle ?	Oui. L'activité partielle concerne les salariés dont la durée du travail est réduite en deçà de la durée légale de travail (ou durée contractuelle pour les temps partiels). Tous les salariés (intermittents, intérimaires) ont donc vocation à bénéficier de l'aide à l'activité partielle quelles que soient leur ancienneté, la nature de leur contrat (CDI, CDD) et leur durée de travail (temps plein ou temps partiel). Voir toutefois les autres questions (intérimaires, intermittent, VRP, ...
25/03/20	Un salarié en temps partiel thérapeutique est-il éligible à l'activité partielle? Si oui, quelles sont les heures indemnisées?	Oui, il est éligible. L'indemnisation porte sur les heures chômées qui sont effectivement et habituellement travaillées.
20/03/20	Un intermittent du spectacle est-il éligible à l'activité partielle ?	Oui. Par ailleurs, les ministères du travail et de la culture ont annoncé, le 19/3, que la période de confinement liée au coronavirus ne sera pas prise en compte dans le calcul des droits pour les intermittents du spectacle. Pour rappel, les droits des intermittents sont calculés sur 12 mois et pour obtenir leur régime d'allocations chômage en France, ils doivent travailler 507 heures en un an. Or, l'annulation de spectacles et concerts jusqu'au moins à la fin du mois d'avril, vont les pénaliser fortement. Les ministères ont "décidé de neutraliser la période démarrant le 15 mars et s'achevant à la fin du confinement de la population française". Cette mesure s'applique "pour le calcul de la période de référence ouvrant droit à assurance chômage et à droits sociaux ». Elle s'appliquera également pour «le calcul et versement des indemnités au titre de l'assurance chômage pour les intermittents" et "autres salariés (contrats courts...) du secteur culturel, afin que les personnes arrivant en fin de droit pendant cette phase de l'épidémie puissent continuer à être indemnisées".

FAQ CSOEC - Mise à jour : 26 Mars 2020 - 16h

Date	Questions	Réponses
24/03/20	L'employeur peut-il recourir simultanément à l'activité partielle, le télétravail, et en même temps avoir des salariés en arrêt maladie ?	OUI. Mais il faut veiller à l'articulation de ces différents dispositifs. Le télétravail s'il est possible est à privilégier. Si l'entreprise a une baisse d'activité, elle peut faire une demande d'activité partielle, pour une fermeture de l'entreprise ou d'un service, ou une réduction d'horaire. Donc cela a un caractère collectif; toutefois, le code du travail indique qu'en cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement (C. trav., art. L. 5122-1). Si des salariés sont en arrêt maladie, ils ne sont pas dans le dispositif d'activité partielle tant que dure l'arrêt de travail.
23/03/20	Un client devait embaucher un nouveau salarié. L'entreprise est en chômage technique. Doit-on honorer la promesse d'embauche et mettre directement ce nouveau salarié en activité partielle ?	Il n'existe pas de précision du ministère du travail à ce sujet. Sauf accord entre l'employeur et le salarié, l'embauche doit s'effectuer et l'activité partielle doit être demandée pour cette personne. Comme l'activité partielle n'est pas soumise à une condition d'ancienneté, le salarié devrait y être éligible, sauf si l'employeur a signé le contrat de travail alors qu'il savait que l'activité partielle allait être mise en œuvre.
24/03/20	Les VRP ont-ils droit à l'indemnisation au titre de l'activité partielle ?	Bien que le Code du travail ne prévoit rien, l'administration exclut les VRP multicartes du bénéfice du régime d'indemnisation de l'activité partielle dès lors qu'ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail (Doc. techn. DGEFP juillet 2015 fiche n° 2.3). En revanche, les VRP exclusifs devraient être éligibles à l'activité partielle. Il n'y a pas de spécificités prévues les concernant. De ce fait, il convient d'appliquer la règle de droit commun.
24/03/20	L'activité partielle est-elle applicable aux gardiens d'immeubles ?	Ils ne sont pas exclus expressément exclus par un texte mais s'ils ne sont pas assujettis à la durée du travail, l'employeur ne pourra pas déterminer en pratique le nombre d'heures indemnifiables à l'instar des VRP multicartes qui sont exclus du dispositif. Un texte à venir devrait assouplir les conditions d'octroi de ce dispositif. Affaire à suivre donc
24/03/20	Les vendeurs à domicile sont-ils éligibles à l'activité partielle ?	Seuls les vendeurs à domicile titulaires d'un contrat de travail sont éligibles. Sont donc exclus les vendeurs à domiciles inscrits au RCS ou au RSAC cotisant à la sécurité sociale des indépendants ou ceux qui n'y sont pas inscrits et qui sont assimilés salariés pour les cotisations de sécurité sociale (sans être titulaire d'un contrat de travail).
24/03/20	L'activité partielle peut-elle ne concerner qu'un salarié ?	L'activité partielle est une mesure collective. Elle doit donc concerner tout un établissement ou une partie de celui-ci : unité de production, atelier, service, équipe chargée de la réalisation d'un projet, notamment en matière de prestations intellectuelles (Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013). En cas de réduction collective de l'horaire

FAQ CSOEC - Mise à jour : 26 Mars 2020 - 16h

Date	Questions	Réponses
19/03/20	Un stagiaire rémunéré peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	Non, le stagiaire n'est pas un salarié.
PROCEDURE DE DEMANDE DE L'ACTIVITE PARTIELLE / PROCEDURE DECLARATIVE		
16/03/20	Comment faire la demande d'activité partielle (chômage partiel) ?	La demande est réalisée en ligne via le portail dédié. https://activitepartielle.emploi.gouv.fr
19/03/20	Avez-vous un exemple de lettre mission pour l'accompagnement de nos clients sur l'activité partielle ?	OUI, elle est accessible sur le site du CSO / Dossier thématique Coronavirus / Outils / Lettre de mission
17/03/20	Les experts-comptables doivent-ils gérer les demandes d'activité partielle client par client ?	Les demandes doivent être faites de manière individuelle pour chaque établissement.
26/03/20	Dans quel délai faut-il faire la demande ?	L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande par tout moyen donnant date certaine à sa réception (art. R 5122-3 CT modifié par le décret n°2020-325)
16/03/20	Quel est le délai de traitement des dossiers ?	Les demandes sont traitées prioritairement mais il y a un engorgement... Donc il faut attendre. Voir : https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/coronavirus-et-monde-du-travail
26/03/20	Quel est le délai de validation des demandes ?	Conformément aux annonces faites au CSO le 23/3, que nous n'avons pas manqué de vous relayer, le délai de validation des autorisations a officiellement été porté à 2 jours. A défaut de réponse dans ce délai, il y a une acceptation implicite, l'indemnisation peut être demandée (portail). Cette dérogation s'applique jusqu'au 31 décembre 2020.
25/03/20	Pour quelle durée faut-il demander l'activité partielle ?	Des Direccte refusent de valider des demandes d'activité partielle au motif qu'il faut « faire une demande d'au moins 6 mois (pour éviter un avenant si prolongation) ». La DGEFP, que le Conseil supérieur a contactée le 24 mars, précise qu'il faut en effet faire la demande pour 6 mois afin d'éviter la complexité de gestion. Le fait de faire de multiples demandes nécessite des régularisations.

FAQ CSOEC - Mise à jour : 26 Mars 2020 - 16h

Date	Questions	Réponses
15/03/20	Que contient la demande d'activité partielle (chômage partiel) ? Information du CSE ?	La demande, accompagnée, le cas échéant, de l'avis du CSE , doit contenir les éléments suivants : le(s) motif(s) justifiant le recours à l'activité partielle, la période prévisible de réduction d'activité, le nombre de salariés concernés ainsi que, pour chacun d'entre eux, la durée du travail habituellement accomplie, le procès-verbal de consultation du CSE (un projet de décret prévoit un délai de 2 mois pour l'envoyer).
26/03/20	Que faire si l'on n'est pas en mesure de consulter le CSE ?	L'avis peut être recueilli postérieurement à la demande d'activité partielle, et transmis dans un délai maximal de 2 mois suivant cette demande. (art R5122-1 CT modifié par le décret n°2020-325)
26/03/20	Lors du dépôt du dossier de demande de placement en activité partielle auprès de la DIRECCTE, comment faire si il n'y a pas de CSE? Peut-on joindre un procès verbal de carence?	Si l'entreprise a organisé les élections et qu'elle a un PV de carence, elle le joint au dépôt de la demande. Le décret prévoit maintenant que la demande doit être accompagnée de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique, si l'entreprise en est dotée. Il n'y a plus de renvoi à l'article visant uniquement l'information consultation dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Donc à notre avis toutes les entreprises dotées d'un CSE peu important leur effectif seraient concernées (art R 5122-2 CT modifié par le décret n°2020-325)
24/03/20	Faut-il informer les salariés de la mise en activité partielle ?	Oui, en l'absence de CSE, il faut les informer (mail, courrier). Voir FAQ ci-dessus pour le CSE.
24/03/20	Si après une demande d'activité partielle, la baisse d'activité est encore plus significative dans la période déclarée, peut-on réduire encore plus le nombre d'heures de travail ?	OUI. Le ministère nous a indiqué que l'on pouvait compléter la demande initiale.
26/03/20	L'employeur doit-il imposer la prise des congés payés avant le mettre en oeuvre l'activité partielle ?	La prise des congés payés n'est pas un préalable obligatoire pour la mise en œuvre de l'activité partielle. Pour plus de précisions quant à la possibilité d'imposer des jours de CP ou autres jours de repos: voir questions/réponses sur les conditions de travail
SITUATION DU SALARIE EN ACTIVITE PARTIELLE		

FAQ CSOEC - Mise à jour : 26 Mars 2020 - 16h

Date	Questions	Réponses
20/03/20	Quelle est la situation du salarié en activité partielle (chômage partiel) ?	A l'exception des salariés protégés, l'activité partielle s'impose aux salariés. Les salariés en activité partielle perçoivent pour chaque heure chômée, dans la limite de la durée légale, une indemnité (voir questions ci-dessous). Etant précisé qu'un décret est attendu sur l'indemnisation. Attention, certaines conventions collectives peuvent prévoir une indemnisation plus favorable.
19/03/20	Comment gérer la situation des élus du CSE ?	Un élu du CSE peut refuser sa mise en activité partielle. Lorsque l'employeur envisage de mettre en activité partielle des salariés, il doit obtenir l'accord des salariés protégés, préalablement à cette décision. En cas de refus, il doit percevoir son salaire habituel (Cass. soc. 18 juin 1996, n° 94-44653).
19/03/20	Peut-on rompre la période d'essai d'un salarié dont l'entreprise passe en activité partielle ?	NON. La finalité de la période d'essai est, pour l'employeur, d'évaluer les compétences du salarié dans son travail. Bien que la rupture ne doit pas être formellement motivée, il faut être en mesure, dans l'éventualité d'un contentieux, de justifier de l'insuffisance des compétences du salarié. Le recours à l'activité partielle n'est donc pas un motif de rupture de la période d'essai.
24/03/20	La période d'essai est-elle prolongée en cas d'activité partielle ?	En cas de fermeture totale : il nous semble (faute de précisions jurisprudentielles ou administratives) que la période d'essai devrait être prolongée. En cas de réduction d'horaire : il nous semble que cela n'a pas d'impact sur le terme initial de la période d'essai
24/04/20	La mise en activité partielle décale-t-elle le date de début d'un contrat de travail signé antérieurement ?	Cette date de début d'exécution du contrat ne peut être modifiée que par accord des parties. A défaut, le contrat de travail doit débiter à la date indiquée. Si l'entreprise est en activité partielle, il nous semble que le salarié devrait en bénéficier comme les autres.
19/03/20	Un CDD doit prendre fin alors que l'entreprise est fermée au titre de l'activité partielle, le terme en est-il repoussé ?	NON. Le CDD prend fin à la date prévue initialement.
19/03/20	Le passage en activité partielle est-il un cas de force majeure permettant de mettre fin de manière anticipée au CDD ?	NON, les conditions ne semblent pas réunies.

FAQ CSOEC - Mise à jour : 26 Mars 2020 - 16h

Date	Questions	Réponses
19/03/20	Le salarié acquiert-il des congés payés durant la période d'activité partielle ?	OUI (article R 5122-11 CT) sans distinction peu important que l'activité partielle prenne la forme d'une réduction d'activité ou la suspension totale de l'activité.
INDEMNISATION DE L'ACTIVITE PARTIELLE		
19/03/20	Nous n'avons pas encore eu de réponse de la Direccte pour l'activité partielle, comment gérer la paie du mois de mars ?	S'il n'y a pas de doute sur l'éligibilité à l'activité partielle (établissement obligé de fermer par arrêté, baisse conséquente d'activité par manque de client ou d'approvisionnement), nous pensons qu'il n'y a pas trop de risque à appliquer l'indemnisation de l'activité partielle avant d'avoir la réponse de la Direccte. En revanche, s'il existe un doute sur l'éligibilité à l'activité partielle, on fait une paie « normale ». <i>NB: A compter de la réception de la demande d'activité partielle, l'administration a 15 jours calendaires pour notifier, via le site internet, une décision de refus (motivée) ou d'autorisation, l'absence de réponse dans ce délai valant acceptation implicite.</i>
23/03/20	Que se passe-t-il si l'employeur avait mis des salariés en activité partielle et que la Direccte refuse l'indemnisation ?	Si la demande de prise en charge n'est pas acceptée, les sommes versées aux salariés ne bénéficient pas du régime social de faveur et les salariés peuvent exiger le paiement de leur salaire habituel.
26/03/20	Quel montant doit être versé au salarié placé en activité partielle ?	70 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (soit environ 84 % du salaire net). L'indemnisation s'élève à 100 % du salaire horaire net lorsque le salarié est en formation. Il faut aussi vérifier la convention collective qui peut prévoir une meilleure indemnisation. En tout état de cause, la rémunération mensuelle doit être égale au Smic net. L'employeur peut donc être amené à verser une indemnité différentielle pour atteindre cette rémunération minimale mensuelle garantie. Pour en savoir plus consultez la note activité partielle procédure d'inscription.
24/03/20	Comment sont indemnisés les apprentis en activité partielle ?	Comme les autres salariés, ils bénéficient d'une allocation égale à 70 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés. Le montant de la prise en charge par l'Etat est adaptée eu égard aux règles spécifiques de rémunération des apprentis.

FAQ CSOEC - Mise à jour : 26 Mars 2020 - 16h

Date	Questions	Réponses
20/03/20	Comment se calcule l'indemnité quand le salarié a une partie variable ?	Selon l'article R. 5122-18 C. tr. l'indemnité est calculée sur la base de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés. Un renvoi est fait à l'article 3141-24, II. Or le II de cet article vise uniquement le calcul de l'indemnité de congés sur la base du maintien de salaire. En application de la règle du maintien de salaire, l'indemnité de congés ne peut pas être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant sa période de congés, calculée en fonction de son salaire précédant le congé. Les juges font une application stricte de cette règle et retiennent le salaire de la période précédant immédiatement le congé. Donc si on opte pour une position stricte, on retient le dernier salaire précédant la prise de congés. Il faut alors prendre en compte le montant de la partie variable le mois précédent.
19/03/20	Tous les salariés sont-ils éligibles à la rémunération mensuelle minimale garantie (qui s'applique en + de l'allocation publique) ?	NON. Art. L. 3232-1: Sont exclus les salariés à temps partiel, les travailleurs temporaires et les apprentis, les employés de maison, les salariés des entreprises de gardiennage, les VRP (il nous semble que si le contrat fixe une durée du travail ils devraient en bénéficier), ainsi que les assistantes maternelles.
26/03/20	Quelle est la compensation financière dont bénéficie l'employeur ?	Les modalités de calcul de la prise en charge par l'Etat ont évolué afin de permettre une prise en charge totale des sommes versées par l'employeur au titre de l'indemnisation due au salarié. Attention la prise en charge est toutefois plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC. (cf question sur l'indemnisation des salariés). Le taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros. <i>NB: ce minimum n'est pas applicable aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.</i> (art
		La demande de remboursement est à effectuer sur le site internet dédié :
		https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/

FAQ CSOEC - Mise à jour : 26 Mars 2020 - 16h

Date	Questions	Réponses
24/03/20	Le remboursement par l'Etat est-il automatique ?	NON. L'indemnisation se fait à la demande de l'employeur via le portail. La demande de remboursement doit préciser le nombre d'heures chômées par salarié pour la période donnant lieu à l'indemnisation, leur numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques. <i>NB Les demandes de remboursement sont prescrites dans le délai d'1 an à compter du terme de la période couverte par l'autorisation.</i> L'allocation d'activité partielle est liquidée mensuellement par l'Agence de services et de paiement pour le compte de l'État et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage (art R 5122-9 CT).
15/03/20	L'allocation d'activité partielle (chômage partiel) est-elle soumise aux charges sociales ?	L'allocation d'activité partielle (chômage partiel) est exonérée des cotisations de sécurité sociale et cotisations alignées. En matière de CSG/CRDS, elle est considérée comme un revenu de remplacement. L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %. Voir site Urssaf.fr Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (après application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).
23/03/20	Pour la CSG CRDS de 6.70 %, quelle est la répartition déductible et non déductible ?	La CSG et la CRDS à 6,70% dues sur les indemnités d'activité partielle sont à déclarer sur le CTP 060 « RR CHOMAGE CSG-CRDS TAUX PLEIN » (soit 6,20% de CSG et 0,50% de CRDS). La part déductible du revenu imposable est de 3,8 points. Aucune distinction n'est à opérer en DSN entre la part imposable et la part non imposable.
24/03/20	L'indemnité d'activité partielle est soumise à la CSG/CRDS au taux de 6.70 %, est-elle déductible intégralement ou partiellement ?	La part déductible du revenu imposable sur la CSG est de 3,8 points
24/02/20	Comment déclarer la CSG/CRDS due l'indemnité d'activité partielle ?	La CSG et la CRDS à 6,70% dues sur les indemnités d'activité partielle sont à déclarer sur le CTP 060 « RR CHOMAGE CSG-CRDS TAUX PLEIN » (soit 6,20% de CSG et 0,50% de CRDS). Aucune distinction n'est à opérer en DSN entre la part imposable et la part non imposable.
20/03/20	Lorsqu'un accord prévoit une indemnisation plus favorable que le Code du travail, reste-t-elle exonérée de cotisations sociales ?	Oui, selon une ancienne circulaire de 2013 mais qui, à notre avis, n'est pas opposable. Selon ce texte, dans le cas d'une majoration de l'indemnité d'activité partielle dans le cadre d'un accord de branche, d'entreprise ou d'une décision unilatérale d'entreprise et selon les dispositions de l'article L.5122-4, ce régime social reste applicable à l'indemnité versée au salarié (Doc. technique DGEFP août 2013, fiche n° 6.3). Nous avons interrogé la Direction de la SS pour savoir si ce régime s'appliquait toujours, et nous sommes dans l'attente d'une réponse.

FAQ CSOEC - Mise à jour : 26 Mars 2020 - 16h

Date	Questions	Réponses
17/03/20	Les heures supplémentaires doivent-elles être indemnisées dans le cadre de l'activité partielle ?	Les heures supplémentaires ne sont pas indemnisées au titre de l'activité partielle. L'employeur ne reçoit aucune aide de l'Etat et il n'a pas non plus à verser de rémunération au salarié (Cass. soc., 11 oct. 2005, n° 03-41.617).
24/03/20	Quelle est la situation des salariés en congés payés alors que l'entreprise (ou le service, l'unité de production, etc.) est en activité partielle ?	Le salarié est en congés payés et il doit être indemnisé comme tel. L'indemnité de congés payés doit être calculée sur la base de la rémunération ordinaire perçue pendant les périodes de travail et non sur celle de la rémunération réduite liée à l'activité partielle (CJUE 13-12-2018 aff. 385/17). A son retour de congés payés, il sera en activité partielle comme les autres salariés.
20/03/20	Quelle est la situation des salariés malades en activité partielle ?	Voir deux Q / R dans la partie indemnisation maladie salariés.
23/03/20	Les garanties de prévoyance sont-elles maintenues pour les salariés en activité partielle ?	Oui, en cas de fermeture de l'entreprise, le contrat de travail est simplement suspendu. Il est recommandé de vérifier le contrat liant l'entreprise et l'organisme de prévoyance et d'assurer la continuité du paiement des cotisations. Une position commune des institutions de prévoyance est attendue très prochainement.
26/03/20	Quelles sont les mentions obligatoires du bulletin de salaire en cas d'activité partielle ?	Les mentions obligatoires sont : - le nombre d'heures indemnisées - le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle - les sommes versées au salarié au titre de la période considérée