

## FAQ ACTIVITE PARTIELLE

Pour des informations détaillées, voir le site ministériel

<http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/maintien-dans-l-emploi/activite-partielle>

### Est-il possible pour une association de bénéficier de l'allocation d'activité partielle ?

Une association est susceptible de bénéficier de l'allocation d'activité partielle dans les conditions suivantes :

- ses employés doivent être salariés, et non bénévoles ;
- son activité doit revêtir un caractère économique, même si elle ne s'inscrit pas dans un but lucratif.

### Est-il possible pour une entreprise ayant souscrit une assurance perte d'exploitation de bénéficier de l'allocation activité partielle ?

Il n'existe pas d'incompatibilité entre le bénéfice de l'allocation d'activité partielle et l'éventuelle souscription d'une assurance perte d'exploitation.

### Est-il possible pour un gérant/mandataire social ou dirigeant d'entreprise d'être indemnisé au titre de l'activité partielle ?

Ne disposant pas d'un contrat de travail et n'exerçant pas une activité salariée, un dirigeant d'entreprise ne peut être indemnisé au titre de l'activité partielle.

Dans certaines hypothèses, il est néanmoins possible que le gérant/mandataire social de l'entreprise exerce une activité salariée et dispose d'un contrat de travail :

- s'il n'est pas gérant majoritaire ;
- s'il exerce, au titre de son contrat de travail, des fonctions techniques spécifiques de celles qu'il exerce en tant que gérant ;
- si sa fonction salariale s'effectue sous l'autorité et le contrôle de la SARL.

Ces fonctions salariales doivent être rémunérées par un salaire soumis à cotisations sociales distinct de la rémunération dont il peut bénéficier en tant que gérant (les fiches de paie permettent de prouver la réalité de cette situation salariée). Dans cette hypothèse, il est possible pour ce dernier d'être indemnisé au titre de l'activité partielle.

### Les salariés en CDD sont-ils éligibles au dispositif ?

Les salariés en CDD sont éligibles au dispositif pour la durée de leur contrat dès lors que l'employeur est soumis au code du travail et qu'il entretient avec ces salariés des relations contractuelles soumises aux dispositions du code du travail.

### Est-il possible pour un salarié en contrat saisonnier d'être indemnisé au titre de l'activité partielle ?

Il est possible pour un salarié en contrat saisonnier d'être indemnisé au titre de l'activité partielle dès lors que son employeur est soumis aux dispositions du code du travail et notamment sur la durée du travail.

La demande d'allocation d'activité partielle présentée par l'employeur doit néanmoins demeurer cohérente et correspondre à la période durant laquelle le salarié saisonnier devrait être logiquement employé.

### Est-il possible pour un salarié en contrat aidé d'être indemnisé au titre de l'activité partielle ?

L'indemnisation au titre de l'activité partielle d'un salarié en contrat aidé est possible si ce dernier est employé par un employeur soumis aux dispositions du code du travail.

En conséquence de la suspension des contrats de travail des salariés placés en activité partielle, l'aide dont bénéficie l'employeur au titre de l'embauche du salarié en contrat aidé est suspendue pendant les heures chômées par ce dernier. Celle-ci est intégralement

interrompue dans l'éventualité où la mise en oeuvre de l'activité partielle conduirait le salarié en contrat aidé à ne plus respecter les exigences de durée minimale de travail requises pour ouvrir le bénéfice de l'aide à l'employeur.

### Un salarié qui travaille au déblaiement, nettoyage ou remise en état des dégâts causés par l'ouragan peut-il bénéficier de l'activité partielle ?

Pendant l'AP, le contrat de travail est suspendu ; le salarié ne travaille pas et n'est pas rémunéré. Dès lors qu'il ne perçoit pas de rémunération et au regard des circonstances exceptionnelles, le salarié est libre d'aider bénévolement son employeur aux travaux et activités nécessaires à la reconstruction. En effet, ces activités sont différentes de celles prévues à son contrat de travail et s'inscrivent dans le contexte d'urgence..

### Un salarié peut-il exercer un autre emploi pendant la période d'activité partielle ?

La possibilité pour le salarié d'occuper un autre emploi est ouverte sous réserve que le contrat de travail du salarié en activité partielle ne comporte pas expressément de clause licite d'exclusivité.

Le cumul d'emploi devra être réalisé dans le respect des principes de loyauté et de non concurrence.

Il est rappelé qu'aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail telle qu'elle ressort des dispositions légales de sa profession.

Le salarié doit informer son employeur de sa décision d'exercer une activité professionnelle chez un autre employeur pendant la suspension de son contrat de travail en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail.

Le salarié percevra de manière concomitante l'indemnité due au titre de l'activité partielle et la rémunération afférente aux emplois alternatifs.

A l'issue de la période d'activité partielle, le salarié décide soit de reprendre le travail chez son employeur principal, soit de démissionner de son emploi initial.

### Quelles sont les exonérations de charges sociales applicables en cas d'activité partielle ?

L'annexe 1 de la documentation technique en ligne sur le site ministériel précise le régime social et fiscal de l'indemnité d'activité partielle

Les indemnités d'activité partielle versées aux salariés au titre des heures chômées ne sont pas assujetties ni au forfait social sur les salaires ni aux cotisations de sécurité sociale et sont soumises à un taux réduit de CSG et de CRDS

L'indemnité d'activité partielle est soumise à la CRDS selon les modalités suivantes :

- L'abattement d'assiette est de 1,75 %

- Le taux de CRDS est de 0,5%

L'indemnité d'activité partielle est soumise à la CSG selon les modalités suivantes :

- L'abattement d'assiette est de 1,75 % ;

- Le taux réduit de CSG est de 6,2% (art. L.136-8 II 1° du code de la sécurité sociale) ou 3,8%.

Pour le détail des calculs en fonction du revenu fiscal : voir annexe 1 précitée.

### Quel impact sur le régime de retraite ?

Le principe est que, pendant les heures chômées, les salariés en activité partielle ne cotisent pas pour leur retraite.

En revanche, il est tenu compte des revenus professionnels perçus par le salarié et servant d'assiette au calcul des cotisations retraite.

Pour la validation d'un trimestre de retraite (Décret n° 2014-349 du 19 mars 2014 relatif à la validation des périodes d'assurance vieillesse au titre du versement des cotisations), le salarié doit avoir perçu au cours de l'année l'équivalent de 150 fois le Smic horaire (montant au 1er janvier de l'année considérée).

Les primes de fin d'année de type 13ème mois ou autres sont-elles dues par l'employeur au mois de décembre pour les salariés en chômage partiel total au 31/12 ?

Les primes calculées en fonction du nombre d'heure de travail réellement effectuées, ou du salaire perçu, peuvent être affectées.

Les indemnités d'activité partielle sont prises en compte dans le calcul de l'assiette des accessoires de salaire, primes de 13ème mois et d'ancienneté.

Les primes telles que le 13ème mois doivent-elles être prises en compte pour le calcul de l'indemnité versée par l'employeur au salarié ?

Pendant la durée d'AP, le contrat de travail est suspendu et l'employeur doit verser au salarié une indemnité calculée sur la base de 70% de la rémunération brute du salarié, servant d'assiette à l'indemnité de congés payés.

L'assiette des indemnités de congés payés inclut le salaire brut avant déduction des charges sociales.

Il importe ensuite de distinguer les primes qui doivent être incluses dans l'assiette et celles qui doivent en être exclues :

- L'assiette de calcul de l'indemnité inclut notamment les majorations pour travail supplémentaire, les primes et indemnités versées en complément du salaire si elles sont versées en complément du travail et si elles ne rémunèrent pas déjà la période des congés (primes annuelle assise uniquement sur le salaire des périodes de travail, exclusion faite de la période des congés payés, primes compensant une servitude de l'emploi, primes liées à la qualité du travail).

- L'assiette de calcul de l'indemnité exclut notamment, sauf stipulations contractuelles plus favorables, une prime annuelle allouée globalement pour l'ensemble de l'année rémunérant périodes de travail et période de congé confondues, des primes versées trimestriellement ou semestriellement, le 13e mois, la prime de vacances, les primes d'assiduité et de rendement semestrielles, une prime d'ancienneté ou d'assiduité versées pour l'année entière, une prime d'efficacité semestrielle, des primes d'intéressement, le pourcentage annuel sur le chiffre d'affaires alloué en fin d'exercice en fonction d'une production globale, etc... Dès lors qu'une prime n'est pas affectée par le départ en congés, elle doit être exclue.

Quelles sont les modalités d'indemnisation des jours fériés

Il convient de distinguer selon les jours fériés :

la journée de solidarité : il s'agit d'une journée supplémentaire qui n'est pas rémunérée par l'employeur pour les salariés mensualisés. Elle ne peut donc pas entrer dans le champ de l'activité partielle. Il n'est donc pas possible de placer les salariés en activité partielle pendant la journée de solidarité.

Les jours fériés non chômés : ces jours sont éligibles à l'activité partielle et donc les salariés recevront l'indemnité prévue dans le cadre de l'activité partielle.

Les jours fériés et chômés : ces jours ne peuvent pas entraîner de perte de salaire pour les salariés qui ont au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Il est donc impossible de placer des salariés en activité partielle pendant les jours fériés chômés dans l'entreprise.