

GUIDE PRATIQUE



ACTIVITÉ PARTIELLE

Les points essentiels



MAJ : 28/02/2023

ACTIVITÉ PARTIELLE : LES NOUVEAUTES

Nous nous efforçons, avec nos experts paie et notre service conseil composé de 4 juristes spécialisés en droit social, de mettre à jour régulièrement notre documentation en fonction des nouvelles lois, nouveaux décrets et nouvelles ordonnances.

**Voici les dernières actualisations au
28/02/2023**

Nous vous souhaitons une bonne lecture et nous restons à votre disposition pour vous apporter tous les compléments nécessaires.

ACTIVITÉ PARTIELLE : LES POINTS ESSENTIELS

Objectif

Permettre aux entreprises de supporter l'impact financier de la crise du Coronavirus sur leur activité.

Principe général

L'employeur maintient une partie de la rémunération du salarié puis se fait rembourser par l'Etat.

Bénéficiaires

Tous les salariés (sauf dirigeants sans contrat, stagiaires et salariés expatriés).

Modalités

- Indemnisation limitée à la durée légale du travail soit 35h00 par semaine soit 7h00 par jour (heures supplémentaires pouvant être indemnisées dans certaines conditions uniquement)
- Durée d'autorisation : 3 mois renouvelable pour 6 mois, consécutifs ou non
- Période d'activité partielle autorisée à ce jour : période de 12 mois glissant
- Les arrêts maladie sont à traiter normalement (arrêts antérieurs à la mise en place de l'activité partielle et ceux naissant pendant l'activité partielle), sauf particularités liées aux arrêts « Covid »
- Les Congés Payés déjà posés sont maintenus
- Un jour férié habituellement chômé ne pourra pas faire l'objet d'activité partielle et donc sera payé par l'employeur. Un jour férié habituellement travaillé pourra faire l'objet d'activité partielle.
- L'activité partielle est individualisable : permet de placer seulement une partie des salariés en activité partielle.

ACTIVITÉ PARTIELLE : LES POINTS ESSENTIELS

Indemnisation légale

Pour les régimes d'indemnisation en vigueur

[Accédez directement au contenu](#)



Indemnisation conventionnelle

Certaines conventions collectives peuvent imposer de verser un maintien de salaire supérieur à celui prévu légalement. Dans ce cas, le salarié touchera une indemnité supérieure.

Coût salarial

L'entreprise fait donc l'avance, et devra ensuite saisir les heures d'activité partielle et la rémunération du salarié sur le site dédié, et l'Etat fera ensuite le versement à l'entreprise de l'indemnisation activité partielle correspondante.

[Plus d'information sur le régime social](#)



Tableau récapitulatif des cas de figures

Indemnisation : tous les employeurs

Entrée en vigueur	A compter du 1 ^{er} janvier 2023
Indemnité légale due au salarié	<ul style="list-style-type: none">• 60% du salaire horaire brut de référence• Plafond de 60% de 4.5 x le SMIC<ul style="list-style-type: none">• L'indemnité du salarié serait limitée à 30,43€ (60 % × 11,27€ × 4,5) en 2023• Plancher : dans le cas général SMIC net (8,92€ en 2023)
Aide publique (remboursement à l'entreprise)	<ul style="list-style-type: none">• 60 % de l'indemnité légale versée au salarié (soit 36% du salaire horaire brut de référence)<ul style="list-style-type: none">• Plafond de 36% de 4.5X le SMIC• Plancher 8,03€ minimum en 2023

Indemnisation : secteurs protégés

Entrée en vigueur	A compter du 1 ^{er} janvier 2023
Indemnité légale due au salarié	<ul style="list-style-type: none">• 60% du salaire horaire brut de référence• Plafond de 60% de 4.5 x le SMIC<ul style="list-style-type: none">• L'indemnité du salarié serait limitée à 30,43€ (60 % × 11,27€ × 4,5) en 2023• Plancher : dans le cas général SMIC net (8,92€ en 2023)
Aide publique (remboursement à l'entreprise)	<ul style="list-style-type: none">• 60 % de l'indemnité légale versée au salarié (soit 36% du salaire horaire brut de référence)<ul style="list-style-type: none">• Plafond de 36% de 4.5X le SMIC• Plancher 8,03€ minimum en 2023

[Retrouvez la liste des secteurs protégés ici](#) 

Indemnisation : secteurs protégés et connexes

SECTEURS PROTEGES ET CONNEXES

Cas particulier des entreprises qui connaissent une perte d'au moins 65% du chiffre d'affaire (1)

Entrée en vigueur	A compter du 1 ^{er} janvier 2023
Indemnité légale due au salarié	<ul style="list-style-type: none">• 60% du salaire horaire brut de référence• Plafond de 60% de 4.5 x le SMIC<ul style="list-style-type: none">• L'indemnité du salarié serait limitée à 30,43€ (60 % x 11,27€ x 4,5) en 2023• Plancher : dans le cas général SMIC net (8,92€ en 2023)
Aide publique (remboursement à l'entreprise)	<ul style="list-style-type: none">• 60 % de l'indemnité légale versée au salarié (soit 36% du salaire horaire brut de référence)• Plafond de 36% de 4.5X le SMIC• Plancher 8,03€ minimum en 2023

(1) Entreprises des secteurs protégés et connexes qui subissent une perte de chiffre d'affaire (CA d'au moins 65% appréciée, au choix de l'employeur, et pour chaque mois:

- soit par rapport au CA constaté au titre du même mois en 2020 ;
- soit par rapport au CA constaté au titre du même mois en 2019 ;
- soit en comparant le CA réalisé au cours des 6 mois précédents et le CA de la même période en 2019 ;
- soit par rapport au CA mensuel moyen réalisé en 2019 ;
- soit, pour les entreprises créées après le 30 juin 2020, par rapport au CA moyen réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 30 juin 2021.

Indemnisation : entreprises fermées sur décisions administrative ou restrictions sanitaires territoriales

ENTREPRISES FERMEES SUR DECISIONS ADMINISTRATIVE (1) OU RESTRICTIONS SANITAIRES TERRITORIALES (2)	
Entrée en vigueur	A compter du 1 ^{er} janvier 2023
Indemnité légale due au salarié	<ul style="list-style-type: none">• 60% du salaire horaire brut de référence• Plafond de 60% de 4.5 x le SMIC• L'indemnité du salarié serait limitée à 30,43€ (60 % x 11,27€ x 4,5) en 2023• Plancher : dans le cas général SMIC net (8,92€ en 2023)
Aide publique (remboursement à l'entreprise)	<ul style="list-style-type: none">• 60 % de l'indemnité légale versée au salarié (soit 36% du salaire horaire brut de référence)• Plafond de 36% de 4.5X le SMIC• Plancher 8,03€ minimum en 2023

(1) Entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public et qui font l'objet d'une fermeture administrative (totale ou partielle, a priori) dans le cadre des mesures de lutte contre l'épidémie de covid 19.

(2) Entreprises situées dans un territoire soumis à des restrictions particulières des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes (prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire (comme un reconfinement local par exemple) « et » subissant une baisse d'au moins 60 de chiffre d'affaires (CA).

Indemnisation : entreprises situées dans la zone de chalandise d'une station de ski

ENTREPRISES SITUÉES DANS LA ZONE DE CHALANDISE D'UNE STATION DE SKI

Entrée en vigueur

A compter du 1^{er} janvier 2023

Indemnité légale due au salarié

- 60% du salaire horaire brut de référence
- Plafond de 60% de 4.5 x le SMIC
 - L'indemnité du salarié serait limitée à 30,43€ (60 % × 11,27€ × 4,5) en 2023
- Plancher : dans le cas général SMIC net (8,92€ en 2023)

Aide publique (remboursement à l'entreprise)

- 60 % de l'indemnité légale versée au salarié (soit 36% du salaire horaire brut de référence)
- Plafond de 36% de 4.5X le SMIC
- Plancher 8,03€ minimum en 2023

(1) Etablissements mettant à disposition des biens et des services

- implantés dans une commune support d'une station de ski, ou dans une commune située en zone de montagne appartenant à un établissement public de coopération intercommunale lui-même support d'une station de ski et situées dans une unité urbaine de moins de 50 000 habitants
- et subissant une baisse de chiffre d'affaires (d'au moins 50 pendant la période de fermeture des téléphériques et des remontées mécaniques)

La baisse de CA serait appréciée, pour chaque mois d'interruption d'activité des téléphériques et des remontées mécaniques soit par rapport au CA constaté durant le mois qui précède l'interruption, soit par rapport au CA constaté au titre du même mois en 2019

Indemnisation : garde d'enfant et personnes vulnérables : tous les secteurs d'activité

Entrée en vigueur	A compter du 1 ^{er} janvier 2021 Pour la garde d'enfant, le mécanisme de l'activité partielle a pris fin au 31 juillet 2022	A compter du 1 ^{er} septembre 2022 et jusqu'au 31 janvier 2023 au plus tard uniquement pour les personnes vulnérables
Indemnité légale due au salarié	<ul style="list-style-type: none"> • 70% du salaire horaire brut de référence • Plafond de 60% de 4.5 x le SMIC • L'indemnité du salarié serait limitée à 33,29€ (70 % x 10,57 € x 4,5) en 2022, 34,18€ à compter du 1^{er} mai 2022 (70% x 10,85 x 4,5) et 34,87€ à compter du 1^{er} août 2022 (70% x 11,07€ x 4,5) • Plancher : dans le cas général SMIC net (8,37€ en 2022, 8,59€ à partir du 1^{er} mai 2022 et 8,76€ à compter du 1^{er} août 2022) 	<ul style="list-style-type: none"> • 70% du salaire horaire brut de référence • Plafond de 60% de 4.5 x le SMIC • L'indemnité du salarié serait limitée 34,87€ à compter du 1^{er} août 2022 (70% x 11,07€ x 4,5) et 35,50€ à compter du 1^{er} janvier 2023 (70% x 11,27€ x 4,5) • Plancher : dans le cas général SMIC net (8,76€ à compter du 1^{er} août 2022 et 8,92€ à compter du 1^{er} janvier 2023)
Aide publique (remboursement à l'entreprise)	<ul style="list-style-type: none"> • 100% de l'indemnité légale versée au salarié (soit 70% du salaire horaire brut de référence) • Plafond de 70% de 4.5X le SMIC • Plancher 7.53€ minimum en 2022, 7,73€ minimum à partir du 1^{er} mai 2022. et 7,88€ brut à compter du 1^{er} août 2022 	<ul style="list-style-type: none"> • 60% du salaire horaire brut de référence • Plafond de 70% de 4.5X le SMIC • 7,88€ brut à compter du 1^{er} août 2022 et 8,03€ à compter du 1^{er} janvier 2023

F.A.Q. DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Les mesures dérogatoires prolongées en 2022

Mesures prolongées jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard au 31/12/2022

- **Individualisation de l'activité partielle** qui permet de placer seulement une partie des salariés en activité partielle.
- **Indemnisation des heures supplémentaires structurelles chômées**, si elles sont comprises dans le volume d'une convention individuelle de forfait ou d'une durée collective de travail > 35 heures .
- **Indemnisation des heures d'équivalence** perdues pour les emplois et secteurs concernés.
- **Règles d'indemnisation pour les salariés sans durées de travail & catégories particulières** : VRP – cadres dirigeants si fermeture établissement, travailleurs à domicile, ...
- **Règles d'indemnisation pour les forfait jours et forfaits heures** .
- **Placement en activité partielle pour les « gardes d'enfant » et « personnes vulnérables »**, avec régime unique. Suppression définitive de l'activité partielle pour les personnes cohabitant avec une personne vulnérable.
-> **prolongation jusqu'au 31/01/2023 pour les personnes vulnérables**
- **Extension de l'activité partielle aux entreprises « étrangères » sans établissement en France**, pour les salariés au titre desquels l'employeur est soumis aux cotisations sociales françaises



F.A.Q. DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

- **Formation pendant les heures d'activité partielle** : maintien de la suspension de la règle d'indemnisation à 100% maximale
- **Application activité partielle aux régies** dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un service public à caractère industriel et commercial de remontées mécaniques ou de pistes de ski ayant adhéré au régime de l'assurance chômage.
- **Apprentis et contrat de professionnalisation** ; même règle qu'auparavant ;
 - Rémunération < SMIC = indemnité d'AP égale à leur rémunération antérieure
 - Rémunération égale ou > SMIC = même disposition que salariés classiques
- **Formation** : prise en charge des frais de formation à 100% (FNE formation)

Les mesures dérogatoires pérennisées en 2022

La loi de finance 2022 inscrit dans le Code du travail certaines règles temporaires initialement prises de manière temporaire pour répondre à la crise sanitaire :

- Indemnisation des heures d'équivalence perdues et des heures supplémentaires structurelles chômées
- Modalités de calcul des heures indemnisables pour les salariés forfait jours
- Indemnisation des salariés en contrat d'alternance
- Activité partielle ouverte aux cadres dirigeants si fermeture temporaire de tout ou partie d'un établissement
- Activité partielle ouverte aux salariés non soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée de travail (journaliste pigiste, VRP, travailleurs à domicile...)

Les mesures dérogatoires pérennisées en 2023

La loi de finance 2023 inscrit dans le Code du travail certaines règles temporaires initialement prises de manière temporaire pour répondre à la crise sanitaire :

- Ouverture de l'activité partielle aux salariés d'entreprises étrangères sans établissement en France
- Possibilité pour les employeurs publics de recourir à l'activité partielle pour leurs salariés de droit privé.

Guide pratique

ACTIVITE PARTIELLE

F.A.Q.

Foire aux questions

conforme aux textes et derniers décrets parus au Journal Officiel

F.A.Q. DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE



Suis-je éligible ?

Oui, si le coronavirus a un impact sur la situation économique de votre société.

Les mesures prises dernièrement par le Gouvernement sont en soi des raisons de mise en activité partielle, notamment pour les **commerces visés par les fermetures**.

Nouveauté ordonnance 27.03.2020 : les firmes étrangères ayant une activité en France, sans établissement, sont désormais éligibles !



Durée de la demande

Les demandes peuvent être faites **pour une durée initiale de 12 mois** (contre 6 mois précédemment), si cela est justifié.

A compter du 01/07/2021 : les demandes seront faites pour 3 mois et pourront être renouvelées dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs.



Où faire la demande ?

La demande d'activité partielle, **qui a été simplifiée**, doit être effectuée sur le portail internet dédié, en utilisant (de préférence) Mozilla Firefox :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Depuis le 01/10/2020, l'administration a 15 jours pour accepter le dossier (contre 2 jours précédemment). En l'absence de réponse au bout de ce délai : le silence vaut accord (acceptation « tacite »).

Mais pas de panique, **les entreprises ont toujours 30 jours** pour déclarer leur activité partielle, **avec effet rétroactif**, si la demande est liée à des « circonstances exceptionnelles » telles que sinistres, intempéries etc.

Sur ce site internet, il y a une base documentaire pour la partie « saisie », cette base documentaire est assez complète pour vous aider dans vos démarches !

F.A.Q. DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE



Quel motif indiquer ? Quelles pièces à joindre à la demande ?

Vous devez cocher le motif : « Autres Circonstances exceptionnelles » - Coronavirus.

Selon les informations de la Direccte, la demande d'autorisation préalable doit être accompagnée :

- d'un **planning nominatif prévisionnel d'activité** pour la période souhaitée (tableau détail par salarié),
- et, pour les **entreprises qui n'ont pas été contraintes de fermer**, de tout document montrant la baisse d'activité (courrier d'annulation ou autre...).



Combien d'heures demander ?

Il faut demander une enveloppe globale d'heures pour les salariés concernés, pour toute la période demandée.

Le volume est autorisé et a posteriori l'entreprise adresse une demande de remboursement pour les heures réellement chômées



Baisse ou suspension d'activité ?

L'une ou l'autre, ou les deux !

L'activité partielle peut être « totale » (fermeture) ou non (réduction d'activité). Ces deux modalités peuvent également être « alternées » au cours de la période.



Est-ce que je dois consulter les représentants du personnel ?

Oui, sauf si vous êtes moins de 11 salariés, ou que vous avez un PV de carence. **Nouveauté : les entreprises auront un délai de 2 mois pour joindre le PV de la réunion** (qui peut donc se tenir a posteriori).

F.A.Q. DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE



Tous mes salariés doivent ils être concernés ?

L'activité partielle est censée concerner toute l'entreprise. Mais les salariés de services différents peuvent être mis en activité partielle différemment, selon votre organisation !

De même, il est possible de prévoir une baisse d'activité les premières semaines, puis une suspension totale.

Par exemple, :

Le service administratif continue de travailler avec une réduction d'activité, pendant que le service production est en arrêt total. Ou bien, le travail est réduit avec alternance de deux « équipes » une semaine sur deux, donc activité partielle une semaine sur deux.



L'activité partielle « individualisable » depuis le 1^{er} mai 2020 !

L'ordonnance du 22/04/2020 permet, selon un accord collectif ou l'avis du CSE (s'il en existe un), d'utiliser l'activité partielle de façon **individualisée** (même si les salariés sont dans le même établissement, service ou atelier). Double objectif :

- Placer les salariés en activité partielle selon une répartition **non uniforme**
- Accompagner les entreprise en reprise progressive d'activité, avec seulement certains salariés

L'accord collectif, ou l'avis favorable du CSE doit être transmis à la DIRECCTE soit au moment du dépôt de la demande préalable de placement en activité partielle ; soit dans un délai de 30 jours à compter de la date de signature de l'accord ou de l'avis du CSE, si l'autorisation a déjà été délivrée.

ATTENTION ! Cela doit être « justifié » : l'individualisation doit être nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité (distinction selon les compétences, les postes occupés, la situation personnelle / familiale des salariés, etc).

F.A.Q. DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE



Un salarié avait déjà posé des CP, que fait-on ?

Normalement, les CP sont maintenus aux dates prévues, sauf commun accord avec le salarié.

Le salarié va donc alterner des périodes d'activité partielle, des jours de CP, puis de nouveau de l'activité partielle.



Cas de l'indemnité CP réglée mensuellement au salarié

Pour certains salariés, l'employeur ne gère pas de compteurs congés payés mais verse une indemnité compensatrice de congés tous les mois (égale au 10° du salaire). Dans ce cadre là :

- le paiement de l'indemnité CP reste à la charge de l'employeur
- l'indemnité CP n'entre pas dans le calcul de l'indemnité activité partielle à régler au salarié



Et la journée de solidarité ?

Si la journée de solidarité fixée dans l'entreprise se situe pendant l'activité partielle, étant une journée non rémunérée, dans ce contexte il ne sera **pas possible de recourir à l'activité partielle pour cette journée** :

Si les salariés avaient déjà posé un jour de CP ou RTT pour ne pas travailler : il est maintenu

Si les salariés devaient travailler ce jour là : pas de maintien de salaire ni d'indemnité activité partielle

NB : l'employeur peut éventuellement décider de décaler cette journée ultérieurement, sauf si elle avait été fixée par un accord collectif d'entreprise



Mes salariés acquièrent toujours des CP ?

Oui ! Les salariés en activité partielle continuent d'acquérir des jours de CP normalement, comme s'ils travaillaient (2,5 j ouvrables / mois ou 2,08 j ouvrés),

Mais la base de calcul de l'indemnité CP ne sera pas reconstituée.



Suis-je obligé d'apurer les CP au préalable ?

Non, surtout si l'entreprise est contrainte de fermer, le délai est trop court !

Mais il est possible d'avancer des jours de CP déjà posés par les salariés. Certains, pour des raisons financières, peuvent vous demander de solder leurs jours de CP ou RTT...

A négocier au cas par cas avec les salariés !



Mon entreprise a dû fermer : mes salariés peuvent-ils être en arrêt pour « garde d'enfant » ?

Non !

Ces arrêts n'ont plus lieu d'être puisque l'entreprise ferme, et que les salariés restent chez eux... sans problème de garde d'enfant.

Ils seront donc en activité partielle.



Même si ce n'est pas obligatoire pour faire la demande, puis-je imposer des congés aux salariés ?

Il est possible de modifier des dates de CP déjà posées, en respectant un délai d'un mois. Mais la « crise » actuelle pourrait être vue comme une circonstance exceptionnelle permettant de ne pas respecter ce délai.

De plus, la loi d'Urgence prévoit 2 nouvelles possibilités, sans délai de prévenance :

- Possible d'imposer la prise de 6 jours de congés payés ouvrables (5 jours ouvrés)
- Possible d'imposer la modification de jours déjà posés, dans la limite de 6 jours ouvrables (5 jours ouvrés)

Un accord de branche ou un accord d'entreprise est toutefois nécessaire pour mettre en œuvre ces mesures.

F.A.Q. DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE



Comment gérer l'articulation des arrêts et de l'activité partielle ?

Il arrive que des salariés soient en arrêt de travail, alors même que la société est en activité partielle. Il est parfois difficile de s'y retrouver...

Arrêt de travail pour maladie classique puis activité partielle pour la société

L'arrêt de travail est maintenu jusqu'à sa date de fin, le salarié sera ensuite en activité partielle.

Pour les règles d'indemnisation spécifique des arrêts, merci de vous reporter à notre guide pratique, sous forme de FAQ, rédigé par nos experts sur la thématique « Arrêts de Travail & Coronavirus ».

TÉLÉCHARGEZ

Foire Aux Questions
Coronavirus / COVID19

**ARRÊTS DE TRAVAIL
& CORONAVIRUS**

mise à jour le
21.06.2021

 paie&rh
SOLUTIONS

F.A.Q. DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE



Depuis le 1er mai 2020 : les salariés en « arrêt dérogatoire COVID » ont basculé vers le régime de l'activité partielle !

Pour quelle raison ?

Le but de cette mesure est de permettre à ces salariés de bénéficier d'une indemnisation égale à 84% de leur rémunération nette, et au minimum du SMIC.

En effet, sans cette mesure le niveau d'indemnisation des salariés en arrêt aurait diminué. Les indemnités légales et conventionnelles prévoyant bien souvent une baisse du maintien de salaire lorsque l'arrêt se prolonge au-delà d'une certaine durée.

Quels sont les arrêts concernés ?

Ne sont visés par cette mesure, que **les arrêts dérogatoires**, c'est-à-dire liés au **COVID – 19** :

- Les arrêts pour **garde d'enfants** (et enfants handicapés)
- Les arrêts destinés aux personnes **vulnérables** (cf. liste page suivante)
- Les arrêts destinés aux personnes **cohabitant** avec ces personnes à risques

A partir de quelle date et pour combien de temps ?

A partir du **1^{er} mai 2020**, quelle que soit la date de début de l'arrêt et sa date de fin.

Attention : le placement en activité partielle de ces salariés a une durée limitée !

- Garde d'enfants :

Du 01/05/2020 au 05/07/2020

Puis du 01/09/2020 jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31/12/2021

(voir page 20-21)

- Personnes vulnérables : du 01/05/2020 jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31/12/2021 (voir page 20)
- Personnes cohabitant avec personnes vulnérables : du 01/05/2020 au 31/12/2020

F.A.Q. DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Dispositif d'activité partielle : aménagement de la procédure

Le dispositif d'activité partielle a été adapté : notamment, l'employeur n'a pas à consulter le C.S.E. pour « acter » l'entrée de ces salariés dans l'activité partielle.



Activité partielle pour garde d'enfant

Quel sont les salariés concernés et à partir de quand ?

Il est question ici des parents devant garder leurs enfants pour causes de fermeture de classe ou bien si l'enfant est considéré comme un cas contact, depuis le 01/09/2020.

Sont visés les parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant handicapé.

Un seul parent par foyer peut en bénéficier. Il ne doit pas avoir « *d'autre choix que de s'arrêter de travailler* » (sans pouvoir télétravailler).

Quelles formalités à respecter ?

Le salarié concerné doit fournir à son employeur un justificatif, prenant soit la forme :

- d'une attestation prouvant la fermeture de l'établissement : message général reçu de l'établissement ou, le cas échéant, de la municipalité informant de la non ouverture ou du fait que l'enfant ne sera pas accueilli compte tenu des mesures sanitaires décidées ou une attestation fournie par l'établissement,
- d'un document de l'assurance maladie attestant que l'enfant est un "cas contact".

L'employeur doit conserver ce justificatif, qui pourra être demandé en cas de contrôle.

Le salarié devra quant à lui fournir une attestation sur l'honneur mentionnant qu'il est seul dans son foyer à bénéficier de l'activité partielle.

Quelle indemnisation ?

Les règles d'indemnisation sont détaillées dans le tableau, [disponible ici](#) 



Activité partielle des personnes vulnérables

Au 27 septembre 2021, la liste des personnes éligibles à l'activité partielle a été réduite. Désormais, pour être considéré comme une personne vulnérable, il faut :

- Soit être atteint d'une immunodépression sévère sans pouvoir recourir totalement au télétravail
- Soit être dans une situation prévue par le décret*, avoir une contre-indication vaccinale et ne pas pouvoir recourir totalement au télétravail
- Soit occuper un poste de travail susceptible d'exposition à de fortes densités virales si :
 - La situation du salarié correspond à un des critères fixés par décret *
 - Le télétravail est impossible
 - Le salarié ne peut pas bénéficier de mesures de protection renforcées

Les critères ont évolué depuis le 9 septembre 2021.

Voici la nouvelle liste des critères de vulnérabilité pour bénéficier de l'activité partielle ou d'autorisation spéciale d'absence.

Nouvelle liste des critères de vulnérabilité

Pour pouvoir bénéficier ou continuer de bénéficier du dispositif d'activité partielle, le salarié devra présenter à son employeur un certificat du médecin.

F.A.Q. DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE



Un de mes salariés est malade pendant l'activité partielle

- **1er cas : Salarié déjà en arrêt au début de l'activité partielle :**

Il continuera à être traité en maladie, avec maintien de salaire, IJSS et éventuellement IJ prévoyance. Pas d'activité partielle à passer en paie sur cette période de maladie

- **2ème cas : Salarié ayant un arrêt maladie en cours d'activité partielle :**

Il faudra le « sortir » de l'activité partielle pendant son arrêt, pour passer l'arrêt maladie (maintien de salaire, IJSS etc). A la fin de l'arrêt, il redevient « éligible » à l'activité partielle.



Zoom : les heures d'équivalence !

Pour les salariés dont le temps de travail comporte un **régime d'équivalence**, les heures d'équivalence sont désormais prises en compte pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

Par **dérogation** au cas « classique », les allocations et indemnités seront donc calculées sur **une base supérieure à 35 heures !**

Ex : transports, hospitalisation...



HCR et heures supplémentaires !

Par **dérogation**, les **heures supplémentaires** sont prises en compte dans le calcul : par exemple :

> Salaire base : $151.67 \times 13 = 1971.67 \text{ €}$

> Heures supp : $110\% 17.33 \times 14.30 = 247.86 \text{ €}$

Total = 1971.67 + 247.86 = 2219.53 €

> Absence activité partielle : $169 \text{ h} \times 13.13 = - 2219.53 \text{ €}$

> Indemnité activité partielle : **calcul confirmé par décret** :
 $+ 169 (2219.53 / 169 \text{ soit } 13.13) \times 70\% = 1553,67 \text{ €}$

Et non : $+ 151.67 \times (2219.53 / 151.67 \text{ soit } 14.63) \times 70\% = + 1553.67 \text{ €}$. Les deux méthodes arrivent au même résultat.

Mais pour le moment, il n'y a pas de changement concernant les demandes d'indemnisation de l'Etat : l'ASP reste sur la base de 35h / semaine : il faut donc continuer à déclarer sur cette base, et appliquer la "majoration" du taux horaire pour tenir compte de la valeur des heures supplémentaires, sauf changement du site ASP prochainement !

F.A.Q. DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE



Apprentis, contrats pro : comment gérer ?

Ils ne sont concernés que pour les heures « entreprise ». Cependant, si les CFA sont fermés et qu'aucun cours à distance n'est possible, l'apprenti « bascule » sur l'entreprise : il aura donc droit à l'activité partielle à ce titre. **Il touchera 100% de son salaire habituel**, et l'allocation de l'État sera plafonnée à ce montant (pas de maintien à 70%)



Quel maintien pour les apprentis et contrat pro ?

Pour ceux dont la rémunération est inférieure au SMIC, l'indemnité d'activité partielle sera égale à leur **rémunération antérieure**.

Pour ceux ayant une rémunération égale ou supérieure au SMIC, les mêmes dispositions que celles des salariés classiques sont applicables : l'employeur verse une indemnité équivalente à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure, qui ne peut être inférieure à 8,03 euros (soit le SMIC net).

Quels sont les salariés éligibles à l'activité partielle ?

- ✓
 - CDI et CDD, même saisonniers
 - Dirigeants, s'ils ont un contrat de travail
 - Apprentis, contrats de professionnalisation
 - Salariés en forfaits jours ou heures, pour suspension totale d'activité **ou réduction d'activité !** (déclarer sur la base de 7h / jour)
 - salariés détachés à l'étranger
 - Salariés « Cadre dirigeants » en cas de fermeture temporaire
 - VRP (exclusifs et multicartes)
- ✗
 - Mandataires sociaux rémunérés au titre de leur mandat (c'est-à-dire sans contrat de travail)
 - Stagiaires (étudiants, en AFPR, POE...)
 - Salariés en préavis démission ou licenciement (sans que la fin de contrat soit décalée). Ils touchent leur salaire normal.
 - Salariés expatriés à l'étranger (**sauf** s'ils sont rapatriés en France, ou en attente d'un rapatriement empêché par des mesures sanitaires)



Quel salaire dois-je maintenir aux salariés ?

L'employeur a une obligation de maintien légal, qui doit respecter deux critères :

- Obligation de maintenir un salaire brut, **limité à 35h / sem pour le cas général**

=> **Montant identique si le salarié est placé en formation** (avant, maintien à 100% prévu).

- Et s'assurer que le salarié ait au moins un salaire = au SMIC net (soit un minimum de 8,11 € / h).

L'employeur maintient ce niveau de salaire, comme une « avance » au salarié : non soumis à cotisations, soumis à CSG CRDS et à un impôt. Si vous décidez, de manière « facultative », de maintenir plus de salaire, ce sera entièrement à votre charge (et soumis à cotisations).

Le cas des maintiens « complémentaires », fixé par accord collectif ou DUE, est abordé page 27.

Pour les % de maintiens, se reporter aux différents tableaux au début de la FAQ

NB : Pendant l'activité partielle, l'employeur n'a pas à verser les frais professionnels au salarié (titres restaurant par exemple). De même, il n'y a pas d'avantage en nature repas à payer (ni d'indemnité compensatrice), le salarié n'étant pas présent.

NB 2 : pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, **notamment pour les commerciaux ou les VRP (exclusifs ou multiscartes) :** il faut faire une moyenne des éléments de rémunération variable perçus au cours des 12 mois civils précédant le premier jour de placement en activité partielle.

Si le salarié a travaillé moins de 12 mois, la moyenne est calculée sur la totalité des mois travaillés.

Aucun changement au 01/06/2020 !



Activité partielle : les heures supplémentaires indemnisables

Il faut prendre en compte dans les heures indemnisables, certaines heures de travail au-delà de la durée légale du travail. Attention ! Il n'est pas question ici de prendre en compte toutes les heures, mais seulement **les heures supplémentaires structurelles**.

Cette mesure concerne les heures supplémentaires structurelles prévues avant le 24/04/2020

:

- Soit par des « **conventions individuelles de forfait** » établies sur la semaine, le mois ou l'année (ex. : forfait de 37 h ou 39 h par semaine, ou bien de 169 h par mois)
 - **Tous les contrats de travail mentionnant une durée de travail supérieure à 35h**
- Soit par des **durées collectives** de travail supérieures à la durée légale prévues par des conventions ou accords collectifs de travail (branche, entreprise...)
 - **Le secteur HCR est visé ici par exemple**

Pour déterminer l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle

Ces heures supplémentaires structurelles doivent être incluses dans le salaire de référence, puis divisées par la durée conventionnelle ou la durée prévue par la convention individuelle de forfait. Ces règles s'appliquent du 12 mars au 31 décembre 2020. Elles s'appliquent également aux heures d'équivalence, dans les mêmes conditions.



F.A.Q. DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Exemple

Un salarié a une convention individuelle de forfait, et travaille 169 heures par mois pour un salaire de 2 366 € brut.

Le montant de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle se calcule de la manière suivante à compter du 1er juin 2020, sous réserve de la publication du décret prévoyant la fixation de l'allocation versée par l'Etat à l'employeur à 60 % (au lieu de 70 %) de la rémunération brute du salarié :

2 366 € / 169 = 14 € taux horaire brut de référence :

- *Montant horaire de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié par l'employeur :
14 € x 70 % = 9,80 €.*
- *Montant horaire de l'allocation versée par l'Etat à l'employeur : 14 € x 60 % = 8,40 €*

ATTENTION : pour faire les demandes de remboursement mensuelles, le site de l'ASP est **toujours limité à 35h / semaine** : il faut donc continuer à déclarer sur cette base, et appliquer une "majoration" du taux horaire, afin de tenir compte de la valeur des heures supplémentaires, sauf futur changement du site ASP ! (cf exemple page 16)

F.A.Q. DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE



Quel est le salaire de référence pour calculer ce maintien ?

La base servant à calculer le maintien du salarié **est le salaire base 35 heures**, « servant de référence au calcul de l'indemnité congés payés » (selon la méthode du « maintien » et non du « dixième »).

Éléments pris en compte

- le salaire de base
- les heures supplémentaires « structurelles »
- la prime d'ancienneté,
- les avantages en nature repas,
- les primes mensuelles qui sont la contrepartie du travail effectif

Éléments exclus

- les remboursement de frais professionnels,
- les paniers repas, indemnités repas, tickets restaurant
- les indemnités de trajet,
- les heures supplémentaires (sauf secteur HCR)
- les éléments qui ne sont pas la contrepartie d'un travail effectif



Exemple de calcul 1

Salarié touchant 1550 € brut pour 35h, + 50€ de prime d'ancienneté. Absence activité partielle du 16 au 31/03/2020.

- Salaire mois : + 1600 €
- Activité partielle : 84 h => - 886,15 €
- Indemnité 70% brut < 8,03 € donc => + 674,52 €
- (8,03 € x 84 h indemnisées).



Exemple de calcul 2

Salarié touchant 2000 € brut pour 39h (1750 +250). Absence activité partielle du 1^{er} au 30/04/2020..

Un décret a confirmé la méthode de calcul de l'indemnisation sur la base de la durée contractuelle ou conventionnelle : cf page 19

- Salaire mois : + 2000 €
- Activité partielle : 169 h => - 2000 €
- Indemnité 70% brut y compris Heures supp :
=> + 1 400 €



Et si ma convention collective prévoit un maintien supérieur ?

Si la convention collective dont vous dépendez prévoit des dispositions particulières, il faut les respecter. Notamment, obligation de maintien supérieur à 70% du salaire.

=> Dans ce cas, le salarié touchera une indemnité supérieure au « maintien légal »

A ce jour, nous ne sommes pas encore sûr que l'Etat remboursera ce supplément, ou si les allocations ne seront versées que sur la base de 70% du salaire.



Ma convention ne dit rien, je veux maintenir plus aux salariés

C'est possible ! Pour bénéficier du régime d'exonération de charges, il faut **impérativement conclure accord d'entreprise ou une Décision Unilatérale**, pour fixer ce maintien supérieur. Sinon, il sera soumis à cotisations.



Combien l'Etat va-t-il me rembourser ?

Des déclarations mensuelles sont à faire sur le site de l'activité partielle, à chaque fin de mois, pour déclarer le nombre d'heures « chômées » remboursables.

Pour connaître les détails des indemnités, reportez-vous aux tableaux récapitulatif ci-dessus.

F.A.Q. DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE



Régime social des indemnités activité partielle

Depuis le 1er mai 2020 : une exonération sous condition et limitée

- **Indemnité légale (70% du brut ou minimum Smic) :**

Quel que soit le montant de l'indemnité versée : exonération de cotisations, CSG-CRDS sur revenu de remplacement (6,20 et 0,50 %)

- **Indemnité complémentaire (accord collectif / Convention Collective / Décision Unilatérale de l'Employeur)**

Si le montant horaire versé au salarié dépasse **70% de 4,5 Smic** , alors il faut analyser le montant :

- Si l'indemnité est supérieure au minimum légal, prévue par CCN ou accord ou DUE, mais reste inférieure à 70% de 4.5 smic : l'indemnité versée reste exonérée
- Si l'indemnité est **supérieure** au minimum légal, prévue soit par CCN ou accord ou DUE, et est supérieure à 70% de 4.5 smic :

-> La part qui correspond au montant légal sera exonérée

-> La part qui correspond au montant du « complément » sera soumis à charges comme un salaire

Exemples en 2020 :

1/ salaire de référence 30 €/ h, maintien par DUE à 90% → total inférieur à 33,01 € donc les 27 € sont exonérés

2/ salaire de référence 50 €/ h, maintien légal à 70% → montant légal uniquement donc même si supérieur à 33,01 €, les 35 € sont exonérés

3/ salaire de référence 60 €/h, maintien par CCN à 80% → 48 €, ce qui dépasse 33,01 :

60 € x 70% reste exonéré car minimum légal : 42 € exonérés

48 – 42 = 6 € à soumettre à cotisations

En bref ! Cela ne concerne que les salariés ayant un taux horaire de référence à 45.68 € brut **ET** dans une société faisant application d'un maintien supérieur au légal !

F.A.Q. DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE



Impact sur la participation et l'intéressement

Les périodes d'activité partielle sont assimilées à temps de travail pour calculer l'ancienneté de vos salariés **pour la répartition des primes d'intéressement et participation** : les critères de temps de présence ou de rémunération seront à reconstituer. L'activité partielle est « neutralisée » pour ces deux dispositifs.



Quel est l'impact d'un jour férié ?

Pendant la période d'activité partielle, les jours fériés sont traités comme suit :

- Jour férié habituellement chômé : il ne sera pas à compter dans le nombre d'heures d'activité partielle, il sera maintenu par l'employeur.
- Jour férié habituellement travaillé : sera à traiter en activité partielle.



Quel décompte pour les forfaits jours ?

Décompte de l'indemnité et allocation :

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



Et le pass navigo, doit il être remboursé ?

Pas de particularité sur ce point, donc il faut appliquer les règles classiques :

- L'employeur rembourse le PASS Navigo dès lors qu'il y a eu au moins 1 jour travaillé dans le mois.
- Donc pas de prise en charge employeur si 100% du mois est chômé...!

F.A.Q. DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE



Qu'en est il de la période d'essai ?

L'activité partielle « totale » suspend le contrat de travail : le terme de la période d'essai est décalé d'autant. Rompre la période d'essai pendant l'activité partielle reste possible, mais seulement pour des raisons antérieures à la crise du Covid-19, liées au travail du salarié !



Et les droits retraites ?

Les périodes d'activité partielle pour lesquelles le salarié est indemnisé sont prises en compte pour le calcul des droits à retraite. Un contingent de 220 heures indemnisées est nécessaire pour valider un trimestre, dans la limite de 4 trimestres.



Et l'acquisition des RTT ?

Attention ! Tout dépend de ce que l'on entend par RTT !

Est-il question de jours repos liés à un forfait jour ? De jours de RTT liés à un accord de Réduction du Temps de Travail ? De repos compensateurs données en contrepartie d'heures supplémentaires ?

=> Il n'est pas possible d'apporter une réponse précise ici ! Une analyse au cas par cas doit être effectuée !



Impact de l'activité partielle sur la prime de fin de CDD

Pour le calcul de la prime de précarité d'un salarié ayant été en activité partielle, ni la loi ni la jurisprudence n'ont tranché ce point. En l'absence de texte clair, il est possible de raisonner de la manière suivante :

- Le maintien assuré par l'employeur (légal, CCN, DUE, Accord d'entreprise) ne rentre pas dans la base de calcul.
- Un maintien autre (sans cadre juridique) étant soumis à cotisations, rentrera dans la base de calcul.

(Toutefois, Il n'est pas exclu que la Cour de Cassation juge différemment un futur litige sur ce point, en imposant par exemple de reconstituer les salaires que le salarié aurait dû percevoir).

F.A.Q. DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE



Monétisation des jours de repos

Des mécanismes permettant de monétiser au maximum 5 jours de repos et/ou de congés pour compenser la perte de rémunération des salariés en activité partielle ont été instauré (dans le cadre d'un CET ou non).

Cette mesure est applicable depuis le 12 mars 2020 et jusqu'au 30 juin 2021.



Nouveau dispositif créé « activité réduite pour le maintien en emploi » ou « Activité Partielle de Longue Durée (APLD) »

Le but : permettre à des entreprises confrontées à une diminution d'activité durable, de baisser l'horaire de travail.

Cette diminution de l'horaire se fera par **accord d'entreprise** (de groupe ou de branche) et devra être accompagnée d'engagements, comme le maintien dans l'emploi.

En cas d'application des dispositions d'un accord de branche, l'employeur peut élaborer un document unilatéral reprenant les mentions de cet accord.



Si un CSE existe dans l'entreprise, il doit être consulté au préalable.

F.A.Q. DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

L'accord devra être déposé auprès de la DIRECCTE (au plus tard jusqu'au 30/06/2022) qui aura 15 jours pour faire un retour, en l'absence de réponse, l'accord est validé. Il **devra prévoir les mentions suivantes** :

- la durée d'application de l'accord ;
- les salariés et les activités concernés par le dispositif ;
- les réductions de l'horaire de travail pouvant être indemnisées à ce titre ;
- les engagements spécifiquement souscrits, notamment en matière de maintien de l'emploi ;
- Les modalités d'indemnisation des salariés concernés

Certains salarié ne seront pas éligibles à ce dispositif, notamment ceux en formation durant l'activité partielle ayant perçu une indemnisation intégrale, les salariés bénéficiant de l'individualisation de l'activité partielle.

Pour en savoir plus sur ce dispositif, précisé par décret du 29 septembre 2020, vous pouvez consulter notre fiche pratique

ACTIVITÉ PARTIELLE LONGUE LONGUE DURÉE
Notre fiche pratique à télécharger



Création d'un fonds de solidarité

Jusqu'au 30 juin 2021, l'employeur pourra, par le biais d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de branche, imposer aux salariés placés en activité partielle avec maintien intégral de leur rémunération l'affectation des jours de repos conventionnels, des RTT ou une partie de leur congé annuel excédant 24 jours ouvrables à **un fonds de solidarité**.

Ces jours seront monétisés en vue de compenser tout ou partie de la diminution de rémunération subie, le cas échéant, par les autres salariés placés en activité partielle. Le nombre de jours pouvant être imposés est limité à cinq par salarié.

Cette mesure ne peut pas être mise en œuvre par une décision unilatérale de l'employeur.



Licenciement et activité partielle ?

Dans l'hypothèse d'un licenciement intervenant durant une période d'activité partielle, il faut déterminer la date de fin de l'activité partielle.

En théorie : la fin de l'activité partielle est la **date d'effet** du licenciement

En pratique :

- Pour un licenciement normal ou économique sans CSP : date de la notification
- Pour un licenciement économique avec CSP : c'est la date d'acceptation du CSP, car la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation du CSP

F.A.Q ACTIVITE PARTIELLE

Listes des secteurs protégés

Secteurs d'activité protégés

ANNEXE 1 :

Secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'événementie

- Agences artistiques de cinéma (1)
- Exportateurs de films (1)
- Commissaires d'exposition (1)
- Scénographes d'exposition (1)
- Entreprises de covoiturage (1)
- Entreprises de transport ferroviaire international de voyageurs (1)
- Activités des parcs d'attractions, parcs à thèmes et fêtes foraines (ajout des fêtes foraines) (1)
- Fabrication de structures métalliques et de parties de structures (1)
- Régie publicitaire de médias (1)
- Accueils collectifs de mineurs en hébergement touristique (1)
- Traducteurs – interprètes (2)
- Prestation et location de chapiteaux, tentes, structures, sonorisation, photographie, lumière et pyrotechnie (2) (5)
- Transports de voyageurs par taxis et véhicules de tourisme avec chauffeur (2)
- Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers (2)
- Fabrication et distribution de matériels scéniques, audiovisuels et événementiels (2)
- Magasin de souvenirs et de piété (2)
- Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision
- Distribution de films cinématographiques
- Galeries d'art
- Exploitations de casinos
- Transport maritime et côtier de passagers (3)
- Téléphériques et remontées mécaniques
- Hôtels et hébergement similaire
- Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée
- Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs
- Restauration traditionnelle
- Cafétérias et autres libres-services
- Restauration de type rapide
- Services de restauration collective sous contrat, de cantines et restaurants d'entreprise
- Services des traiteurs
- Débits de boissons
- Projection de films cinématographiques et autres industries techniques du cinéma et de l'image animée
- Location et location-bail d'articles de loisirs et de sport



Secteurs d'activité protégés

- Activités des agences de voyage
- Activités des voyagistes
- Autres services de réservation et activités connexes
- Organisation de foires, événements publics ou privés, salons ou séminaires professionnels, congrès
- Agences de mannequins
- Entreprises de détaxe et bureaux de change (changeurs manuels)
- Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs
- Arts du spectacle vivant, cirques (6)
- Activités de soutien au spectacle vivant
- Création artistique relevant des arts plastiques
- Gestion de salles de spectacles et production de spectacles
- Gestion des musées
- Guides conférenciers
- Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires
- Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles
- Gestion d'installations sportives
- Activités de clubs de sports
- Activité des centres de culture physique
- Autres activités liées au sport
- Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes
- Autres activités récréatives et de loisirs
- Entretien corporel
- Trains et chemins de fer touristiques
- Transport transmanche
- Transport aérien de passagers
- Transport de passagers sur les fleuves, les canaux, les lacs, location de bateaux de plaisance
- Transport Routiers de Voyageurs (transport réguliers et autres transports) (4)
- Production de films et de programmes pour la télévision
- Production de films institutionnels et publicitaires
- Production de films pour le cinéma
- Activités photographiques
- Enseignement culturel

(1) Nouveaux secteurs ajoutés

(2) Secteurs transférés de l'annexe 2 vers l'annexe 1

(3) Cette dénomination est venue remplacer celle de « Balades touristiques en mer ».

(4) Cette dénomination est venue remplacer celle de « Cars et Bus Touristiques ».

(5) L'activité « Photographie » a été retirée de la liste.

(6) Modification – activité « Cirques » a été ajoutée

Secteurs d'activité protégés

ANNEXE 2 :

Secteurs connexes avec baisse du chiffre d'affaires (CA) d'au moins 80 % entre le 15/03 et le 15/05/2020 (1)

Nouveaux secteurs ajoutés (2) :

- Fabrication de foie gras
- Préparation à caractère artisanal de produits de charcuterie
- Pâtisserie
- Commerce de détail de viandes et de produits à base de viande en magasin spécialisé
- Commerce de détail de viande, produits à base de viandes sur éventaires et marchés
- Fabrication de vêtements de travail
- Reproduction d'enregistrements
- Fabrication de verre creux
- Fabrication d'articles céramiques à usage domestique ou ornemental
- Fabrication de coutellerie
- Fabrication d'articles métalliques ménagers
- Fabrication d'appareils ménagers non électriques
- Fabrication d'appareils d'éclairage électrique
- Travaux d'installation électrique dans tous locaux
- Aménagement de lieux de vente
- Commerce de détail de fleurs, en pot ou coupées, de compositions florales, de plantes et de graines
- Commerce de détail de livres sur éventaires et marchés
- Courtier en assurance voyage
- Location et exploitation d'immeubles non résidentiels de réception
- Conseil en relations publiques et communication
- Activités des agences de publicité
- Activités spécialisées de design
- Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses
- Services administratifs d'assistance à la demande de visas
- Autre création artistique
- Blanchisserie-teinturerie de détail
- Construction de maisons mobiles pour les terrains de camping
- Fabrication de vêtements de cérémonie, d'accessoires de ganterie et de chapellerie et de costumes pour les grands événements
- Vente par automate
- Commerce de gros de viandes et de produits à base de viande
- Garde d'animaux de compagnie avec ou sans hébergement
- Fabrication de dentelle et broderie
- Couturiers



Secteurs d'activité protégés

- Entreprises artisanales réalisant au moins 50 % de leur chiffre d'affaires par la vente de leurs produits ou services sur les foires et salons (*)
- Métiers graphiques, métiers d'édition spécifique, de communication et de conception de stands et d'espaces éphémères réalisant au moins 50 % de leur chiffre d'affaires avec une ou des entreprises du secteur de l'organisation de foires, d'événements publics ou privés, de salons ou séminaires professionnels ou de congrès (*)
- Prestation de services spécialisés dans l'aménagement et l'agencement des stands, hôtels, restaurants (3) et lieux lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de la production de spectacles, l'organisation de foires, d'événements publics ou privés, de salons ou séminaires professionnels ou de congrès, de l'hôtellerie et de la restauration (3)(*)
- Activités immobilières, lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'organisation de foires, d'événements publics ou privés, de salons ou séminaires professionnels ou de congrès (*)
- Entreprises de transport réalisant au moins 50 % de leur chiffre d'affaires avec une ou des entreprises du secteur de l'organisation de foires, d'événements publics ou privés, de salons ou séminaires professionnels ou de congrès (*)
- Entreprises du numérique réalisant au moins 50 % de leur chiffre d'affaires avec une ou des entreprises du secteur de l'organisation de foires, d'événements publics ou privés, de salons ou séminaires professionnels ou de congrès (*)
- Fabrication de linge de lit et de table lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'hôtellerie et de la restauration (*)
- Fabrication de produits alimentaires lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'évènementiel, de l'hôtellerie (3) de la restauration (*)
- Fabrication d'équipements de cuisines lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de la restauration (*)
- Installation et maintenance de cuisines lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de la restauration (*)
- Élevage de pintades, de canards et d'autres oiseaux (hors volaille) lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de la restauration (*)
- Boutique des galeries marchandes et des aéroports
- Autres métiers d'art
- Paris sportifs
- Activités liées à la production de matrices sonores originales, sur bandes, cassettes, CD, la mise à disposition des enregistrements, leur promotion et leur distribution
- Services auxiliaires de transport par eau
- Culture de plantes à boissons
- Culture de la vigne
- Pêche en mer
- Pêche en eau douce
- Aquaculture en mer
- Aquaculture en eau douce



Secteurs d'activité protégés

- Production de boissons alcooliques distillées
- Fabrication de vins effervescents
- Vinification
- Fabrication de cidre et de vins de fruits
- Production d'autres boissons fermentées non distillées
- Fabrication de bière
- Production de fromages sous AOP/IGP
- Fabrication de malt
- Centrales d'achat alimentaires
- Autres intermédiaires du commerce en denrées et boissons
- Commerce de gros de fruits et légumes
- Herboristerie/horticulture/commerce de gros de fleurs et plans
- Commerce de gros de produits laitiers, œufs, huiles et matières grasses comestibles
- Commerce de gros de boissons
- Mareyage et commerce de gros de poisson, coquillage, crustacés
- Commerce de gros alimentaire spécialisé divers
- Commerce de gros de produits surgelés
- Commerce de gros alimentaire
- Commerce de gros non spécialisé
- Commerce de gros textiles
- Intermédiaires spécialisés commerce d'autres produits spécifiques
- Commerce de gros d'habillement et de chaussures
- Commerce de gros d'autres biens domestiques
- Commerce de gros de vaisselle, verrerie et produits d'entretien
- Commerce de gros de fournitures et équipements divers pour le commerce et les services
- Blanchisserie-teinturerie de gros
- Stations-service
- Enregistrement sonore et édition musicale
- Éditeurs de livres
- Services auxiliaires des transports aériens
- activités de sécurité privée ;
- nettoyage courant des bâtiments ;
- autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel ;
- commerce de détail en magasin situé dans une zone touristique internationale mentionnée à l'article L. 3132-24 du code du travail, à l'exception du commerce alimentaire ou à prédominance alimentaire (hors commerce de boissons en magasin spécialisé (3), du commerce d'automobiles, de motocycles, de carburants, de charbons et combustibles, d'équipements du foyer, d'articles médicaux et orthopédiques et de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux ;
- tourisme de savoir-faire : entreprises réalisant des ventes directement sur leur site de production aux visiteurs et qui ont obtenu le label : « entreprise du patrimoine vivant » ou qui sont titulaires de la marque d'État « Qualité Tourisme™ »



Secteurs d'activité bénéficiant de l'allocation d'activité partielle au taux de 70 %

- Ecole de français langue étrangère
- Commerce des vêtements de cérémonie, d'accessoires de ganterie et de chapellerie et de costumes pour les grands évènements
- Articles pour fêtes et divertissements, panoplies et déguisements
- Commerce de gros de vêtements de travail
- Antiquaires
- Équipementiers de salles de projection cinématographiques
- Édition et diffusion de programmes radios à audience locale, éditions de chaînes de télévision à audience locale
- Correspondants locaux de presse
- Fabrication de skis, fixations et bâtons pour skis, chaussures de ski
- Réparation de chaussures et d'articles en cuir
- Prestations d'accueil lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'événementiel (*)
- Prestataires d'organisation de mariage lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'événementiel ou de la restauration (*)
- Location de vaisselle lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'organisation de foires, d'évènements publics ou privés, de salons ou séminaires professionnels ou de congrès (*)
- Fabrication des nappes et serviettes de fibres de cellulose lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de la restauration (*)
- Collecte des déchets non dangereux lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de la restauration (*)
- Exploitations agricoles des filières dites festives lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de la restauration (*)
- Entreprises de transformation et conservation de poisson, de crustacés et de mollusques des filières dites festives lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de la restauration » (*)
- Activités des agences de presse lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'événementiel, du tourisme, du sport ou de la culture (*)
- Édition de journaux, éditions de revues et périodiques lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'événementiel, du tourisme, du sport ou de la culture (*)
- Entreprises de conseil spécialisées lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'événementiel, du tourisme, du sport ou de la culture (*)
- Commerce de gros (commerce interentreprises) de matériel électrique lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur du sport (*)
- Activités des agents et courtiers d'assurance lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'événementiel, du tourisme, du sport ou de la culture (*)



Secteurs d'activité protégés

- Conseils pour les affaires et autres conseils de gestion lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'évènementiel, du tourisme, du sport ou de la culture (*)
- Études de marchés et sondages lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'évènementiel, du tourisme, du sport ou de la culture (*)
- Activités des agences de placement de main-d'œuvre lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'évènementiel, de l'hôtellerie ou de la restauration (*)
- Activités des agences de travail temporaire lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'évènementiel, de l'hôtellerie ou de la restauration (*)
- Autres mises à disposition de ressources humaines lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'évènementiel, de l'hôtellerie ou de la restauration (*)
- Fabrication de meubles de bureau et de magasin lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'hôtellerie ou de la restauration (*)

(1) Baisse de CA de 80 % appréciée :

- soit par rapport au CA constaté entre le 15 mars et le 15 mai 2019 ;
- soit, si l'employeur le souhaite, par rapport au CA mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur deux mois.

Pour les entreprises créées après le 15 mars 2019, la baisse de CA est appréciée par rapport au CA mensuel moyen entre la date de création et le 15 mars 2020 ramené sur deux mois.

(2) Nouveaux secteurs ajoutés

(*) Une attestation d'un expert-comptable, tiers de confiance, doit attester de la proportion de 50 % de chiffre d'affaires réalisée avec certaines activités.

(3) Modification de l'intitulé

Secteurs d'activité bénéficiant de l'allocation d'activité partielle au taux de 70 %

Troisième catégorie : les entreprises appartenant à d'autres secteurs dont l'accueil du public a été interrompu. Ce taux leur sera accordé pour la durée durant laquelle leur activité a été interrompue du fait de l'épidémie.



Liste des secteurs protégés étendue

Les listes annexes 1 et 2 ont été **élargies à certaines nouvelles activités**

décret 1628 du 21 décembre 2020 applicable au 23/12/2020

Annexe 1 étendue à de nouveaux secteurs :

- Création de nouveaux secteurs
- Transferts de secteur de l'annexe 2 vers l'annexe 1

Annexe 2 (activités éligibles sous condition de baisse du chiffre d'affaires de 80 %) est également étendue aux activités suivantes :

- Création de nouveaux secteurs
- Pour certains des nouveaux secteurs : les employeurs ne sont éligibles à l'activité partielle renforcée que s'ils réalisent au moins 50 % du chiffre d'affaires avec certaines activités (ex. : élevage de pintades, de canards et d'autres oiseaux (hors volaille) lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de la restauration).

Pour la 2^{ème} catégorie de secteurs, les employeurs devront accompagner leurs demandes d'indemnisation d'une **déclaration sur l'honneur indiquant que l'entreprise dispose du document établi par un expert-comptable, tiers de confiance, attestant que l'entreprise remplit cette proportion de 50 % de chiffre d'affaires**.

Ainsi, l'attestation sera délivrée à la suite d'une mission d'assurance « de niveau raisonnable » de l'expert-comptable. Cette mission d'assurance devra porter, selon la date de création de l'entreprise :

- *sur le chiffre d'affaires de l'année 2019 ;*
- *ou, pour les entreprises créées entre le 1er juin 2019 et le 31 janvier 2020, sur le chiffre d'affaires sur la période comprise entre la date de création de l'entreprise et le 29 février 2020 ;*
- *ou, pour les entreprises créées entre le 1er février 2020 et le 29 février 2020, sur le chiffre d'affaires réalisé en février 2020 et ramené sur un mois ;*
- *ou, pour les entreprises créées après le 1er mars 2020, le chiffre d'affaires mensuel moyen réalisé entre le 1er juillet 2020, ou à défaut la date de création de l'entreprise, et le 30 septembre 2020.*

CONTACT



12 rue Gambetta

64000 PAU

05.59.30.07.77

contact@paie-rh.com

www.paie-rh.com