

Recourir à l'activité partielle dans le cadre du coronavirus (Mise à jour du 29 avril 2020)

Dans le cadre de l'épidémie de coronavirus qui sévit actuellement, de très nombreuses entreprises se voient contraintes de recourir au dispositif de l'activité partielle (communément appelé chômage partiel).

Compte tenu du caractère exceptionnel de la situation, le Gouvernement a pris de nombreuses mesures qui ont permis d'améliorer le dispositif existant.

Pour rappel, l'activité partielle permet de réduire ou suspendre temporairement l'activité des salariés dans certaines circonstances.

Vous trouverez ci-dessous un point complet, à date, sur les modalités de l'activité partielle.

I. Les motifs de recours à l'activité partielle

A. Les entreprises concernées

Toutes les entreprises, quels que soient leur effectif et leur secteur d'activité, peuvent en principe recourir au dispositif légal d'activité partielle ouvrant droit à l'allocation spécifique.

B. Les cas de placement en activité partielle

Les salariés sont placés en position d'activité partielle s'ils subissent une perte de rémunération imputable :

- soit à la **fermeture temporaire de leur établissement ou d'une partie de l'établissement** ;
- soit à la **réduction de l'horaire habituel de travail** pratiqué dans l'établissement, ou une partie de l'établissement, en deçà de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée stipulée au contrat de travail.

L'activité partielle doit donc être :

- **temporaire** : la réduction d'horaire ou la suspension d'activité doit avoir une durée limitée et être exceptionnelle ;
- **collective** : elle vise un groupe de salariés identifiés, d'un établissement ou d'une partie d'un établissement (*voir II. ci-après pour plus de précisions*).

C. Les motifs de recours

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

- conjoncture économique ;
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

L'épidémie du covid-19 entre dans le champ des circonstances à caractère exceptionnel. Toutefois, celles-ci **doivent être justifiées avec précision**, par l'un ou plusieurs des motifs ci-dessous reproduits à titre d'exemple :

Exemples de situation pouvant justifier le recours à l'activité partielle	
Exemple	Commentaires
Fermeture administrative d'un établissement	L'établissement est visé dans le champ de l'arrêté du 14 mars 2020, complété par les arrêtés des 15, 16, 17 et 19 mars 2020. Il en est ainsi notamment des magasins de vente et centres commerciaux « non indispensables à la vie du pays ».
Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative	
Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise	Si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle.
Interruption temporaire des activités non essentielles	Si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle.
Suspension des transports en commun par décision administrative	Tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l'absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle.
Baisse d'activité liée à l'épidémie	La baisse d'activité doit être démontrée, chiffres à l'appui, par : <ul style="list-style-type: none"> - l'annulation ou la réduction significative des commandes - les difficultés d'approvisionnement - la diminution ou la disparition des stocks de matières premières, indispensables au traitement des commandes

Source : « Questions/réponses pour les entreprises et les salariés »

Par prudence, il faut **conserver toutes les preuves justifiant le chômage partiel** (mails, messages, courriers etc.).

L'entreprise devra veiller **à argumenter et à motiver sa demande, chiffres à l'appui**, sur l'incidence économique du Covid 19 pour son entreprise et par rapport aux motifs susvisés. En d'autres termes, fermer l'entreprise de manière volontaire et uniquement en respect des préconisations gouvernementales de confinement ne suffit pas pour bénéficier du dispositif d'activité partielle.

L'administration a publié, le 24 mars 2020, l'arborescence de décisions sur les choix à opérer par les Directe pour les autorisations au titre de l'activité partielle :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-employeurs-etes-vous-eligibles-a-l-activite-partielle>

Au regard de cette arborescence, il apparaît que le cas de recours à l'activité partielle au titre des conséquences du Covid-19 relève, en application de l'article R. 5122-1 du Code du travail, du cas fixé au 5° de l'article précité, soit « *Toute autre circonstance de caractère exceptionnel* ». A partir de ce motif, l'administration applique l'arborescence de décision à trois niveaux.

II. Les salariés concernés

A. L'éligibilité des salariés en fonction des différents types de contrats de travail

L'activité partielle concerne les **salariés dont la durée du travail est réduite** :

- en **deçà de la durée légale de travail** pour les salariés à temps plein ;
- ou si elle est inférieure, en **deçà de la durée conventionnelle ou celle stipulée au contrat de travail**, pour les salariés à temps partiel.

Tous les salariés concernés par les conditions précitées ont en principe vocation à bénéficier du dispositif **quelles que soient leur ancienneté, la nature de leur contrat et leur durée de travail**.

De même, les apprentis et salariés en contrat de professionnalisation bénéficient de l'indemnisation du chômage partiel.

Pour les demandes d'indemnisation adressées à l'agence de service des paiements (ASP) à compter du 26 mars 2020 et ce avec effet rétroactif au titre du placement en activité partielle à compter du 1^{er} mars 2020, les salariés rémunérés selon un forfait annuel en heures ou en jours, sont éligibles au dispositif, qu'il s'agisse d'une réduction d'horaire ou d'une fermeture temporaire.

Attention : il faut noter un problème d'articulation avec l'entrée en vigueur prévue par le décret du 16 avril 2020, relatif à l'indemnisation de ces salariés, qui s'applique aux demandes d'indemnisation d'activité partielle adressées au titre du placement en position d'activité partielle de salariés depuis le 12 mars 2020 en raison de l'épidémie de covid-19 jusqu'au 31 décembre 2020.

Selon la documentation technique du ministère, le bénéfice de l'activité partielle pour les salariés d'une entreprise de travail temporaire est possible dès lors que l'établissement dans lequel ces salariés intérimaires ont été détachés, a lui-même placé ses propres salariés en activité partielle.

À titre exceptionnel, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, les VRP exclusifs, non soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail, pourront bénéficier du dispositif.

Source : Article 8 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020

Les cadres dirigeants sont éligibles à l'activité partielle, uniquement dans le cas d'une fermeture totale de tout ou partie de l'établissement (et non en cas de réduction d'horaire). En cas de fermeture d'une partie de l'établissement, cette fermeture doit correspondre au périmètre des fonctions du cadre dirigeant concerné.

Un décret qui fixera les conditions de leur indemnisation est attendu.

Source : Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020

En revanche sont exclus :

- les salariés possédant un contrat de travail de droit français travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers ;
- les mandataires sociaux ne disposant pas d'un contrat de travail et n'exerçant pas une activité salariée.

B. La problématique de l'identification des salariés concernés

Le dispositif d'activité partielle peut ne concerner qu'une partie de l'établissement, une unité de production, un service, un atelier ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Par ailleurs, en cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement, afin de pouvoir autoriser la mise en place d'un système de « roulement » par unité de production, atelier, services, etc.

Une pratique a pu être observée qui consiste à mettre en place un service continu ne concernant que certains salariés jugés nécessaires à la poursuite des activités du service concerné.

Cette pratique est désormais consacrée et permet de cibler les salariés concernés par le chômage partiel, dans le cadre des stratégies de maintien ou de reprise de l'activité.

L'employeur peut en effet soumettre à l'activité partielle une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, ou appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.

Plusieurs modalités de mise en œuvre sont possibles :

- soit par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche ;
- soit par décision unilatérale après avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise.

L'accord ou le document soumis à l'avis du comité social et économique ou du conseil d'entreprise détermine notamment :

1. les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;
2. les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;
3. les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés au 2° afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;
4. les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;
5. les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

Source : article 8 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020

La mise en œuvre de cette individualisation requiert l'utilisation de critères objectifs pour déterminer les salariés affectés au service minimum. Ceux-ci doivent ainsi être déterminés en fonction de compétences objectives requises ou de tout autre critère objectif (diplôme, ancienneté, expérience, etc.).

Toutefois, l'employeur n'est pas autorisé à mettre en activité partielle un seul salarié, pas plus qu'une partie seulement du personnel initialement visé dans l'autorisation de mise en activité partielle (l'entreprise ne peut d'autorité modifier le nombre de salariés concernés ; une nouvelle demande d'autorisation doit dans ce cas être formulée).

L'entreprise devra donc mentionner dans sa demande d'autorisation préalable d'activité partielle le nombre de salariés concernés par la mesure et le nombre d'heures chômées prévisible pour la période d'activité partielle, ce qui suppose donc d'avoir une visibilité, au jour de la

demande, sur l'échelonnement de l'arrêt de l'activité.

ATTENTION : l'identification des salariés concernés ne doit pas avoir pour effet de créer une inégalité de traitement entre salariés (visés ou non) ou reposer sur des critères discriminatoires (par exemple en tenant de la situation de famille ou encore de l'éloignement géographique). Il convient donc soit de délimiter les services au regard des besoins de réduction partielle d'activité (pour que l'ensemble des salariés de ce service soient concernés. Par exemple, en distinguant au sein d'un service selon la typologie de clients servis), soit de procéder par roulement, soit de définir un service continu, à chaque fois en s'appuyant sur des critères objectifs.

III. Les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle

Précisons tout d'abord que :

- le recours à l'activité partielle peut en principe être discontinu. Une entreprise peut faire une demande pour une durée maximale de douze mois (en pratique, une durée de trois mois nous semble plus raisonnable au regard des effets prévisibles de l'épidémie sur l'activité de l'entreprise) et recourir à ses salariés ponctuellement pour effectuer des travaux urgents, de manière normale, sans que cela remette en cause l'autorisation de chômage partiel. Il est toutefois recommandé de préciser ce point dans la demande d'autorisation ;
- si l'activité d'une entreprise redémarre plus tôt que prévu, avant la fin de la période demandée, l'entreprise n'est pas obligée d'attendre la fin de cette période pour refaire travailler normalement ses salariés. Il suffit dans ce cas d'informer la DIRECCTE ;
- une entreprise peut avoir des salariés en chômage partiel et d'autres en télétravail pendant la même période, à condition de réserver le chômage partiel aux personnes pour lesquelles le télétravail est absolument incompatible avec leur emploi. Si un salarié occupe un poste pouvant être effectué en télétravail (fonctions support par exemple) mais que l'activité de l'entreprise est trop faible pour pouvoir l'occuper, même en télétravail, ce salarié peut être placé sous le régime de l'activité partielle (cf FAQ Covid-19).
- s'agissant de l'articulation entre mesure de chômage partiel et arrêt de travail pour garde d'enfant confinés chez eux, **il s'agit, sous réserve de précisions ultérieures, de respecter le principe selon lequel la première cause de suspension du contrat de travail prime ;**
- Il est fortement recommandé aux entreprises de faire solder leurs congés payés à leurs salariés avant de recourir à l'activité partielle. Les salariés peuvent notamment être invités à solder leurs jours de congés payés avant le 31 mai 2020. En outre, la loi d'urgence pour faire face au coronavirus prévoit :
 - ***de permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par les dispositions du livre Ier de la troisième partie du code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise ;***
 - ***de permettre à tout employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définis au livre Ier de la troisième partie du code du travail, par les conventions et accords collectifs ».***

L'ordonnance du 25 mars 2020 précise les conditions et limites dans lesquelles un accord d'entreprise ou de branche autorisera l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une

partie des congés payés, ainsi que les modalités permettant à l'employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, les jours de repos prévus par les conventions de forfait et les jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié :

- S'agissant des congés payés : par dérogation aux obligations légales et/ou conventionnelles, un accord collectif d'entreprise ou de branche pourra autoriser l'employeur à imposer la prise de congés payés ou de modifier les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de 6 jours ouvrables et sous réserve d'un délai de prévenance d'au moins un jour franc. L'employeur pourra dans ce cadre imposer le fractionnement des congés payés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et suspendre temporairement le droit à un congé simultané des conjoints/PACS dans une même entreprise. La période de congés imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.
- S'agissant des JRTT et jours de repos affectés sur le CET : par dérogation aux obligations légales et/ou conventionnelles, l'employeur pourra unilatéralement imposer ou modifier, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un jour franc, les JRTT (issus d'un accord de réduction du temps de travail ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail), les jours de repos au titre d'un forfait en jours ainsi que les jours de repos affectés sur le CET. Le nombre des jours pouvant être imposés ou modifiés ne pourra dépasser 10 jours. La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

A. Consultation du CSE

Jusqu'à présent, l'employeur devait, dans les entreprises de plus de 50 salariés, consulter le CSE préalablement au dépôt de la demande d'activité partielle.

Pour les demandes d'indemnisation adressées à l'agence de service des paiements (ASP) à compter du 26 mars 2020 le terme « préalable » concernant l'avis du CSE est supprimé. L'entreprise peut donc, à défaut de consultation préalable du CSE, préciser dans la demande la date prévue de consultation du CSE, l'entreprise disposant d'un délai de deux mois pour régulariser la consultation.

Elle doit en revanche consulter le CSE quel que soit son effectif et il est conseillé de procéder à la consultation préalablement à la demande.

Toutefois, selon le document de questions/réponses du ministère du travail, l'obligation de consultation du CSE ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés, ce qui paraît contraire au Code du travail.

En conséquence, nous recommandons une consultation du CSE dans tous les cas.

D'après le même document de questions/réponses, en l'absence de CSE, la demande d'activité partielle peut être autorisée, de manière exceptionnelle.

Afin de ne pas bloquer les demandes d'activité partielle, l'administration indique que les employeurs dont l'obligation d'engager le processus électoral naît après l'entrée en vigueur de l'ordonnance (3 avril 2020) et ceux qui n'ont pas engagé le processus électoral avant cette date alors qu'ils avaient l'obligation de le faire, devront s'engager à organiser des élections professionnelles dès que possible, c'est-à-dire, dès la levée de la période de suspension des processus électoraux prévue par l'ordonnance du 1er avril 2020.

B. Envoi d'une demande d'activité partielle à la Direccte

L'employeur doit déposer une demande d'autorisation de recourir à l'activité partielle via le site Internet suivant : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

En vous connectant, il vous sera demandé de créer un compte. Puis vous pourrez déposer votre demande.

La demande d'autorisation contient les éléments suivants :

- les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- la période prévisible de sous-activité ;
- le nombre de salariés concernés.

Plus particulièrement, vous serez invité à fournir les précisions suivantes :

- Dans la case « motifs et mesures » il faut cocher le motif « autres circonstances exceptionnelles », et mentionner en circonstances « épidémie Covid-19 » en spécifiant les raisons ayant conduit à l'arrêt temporaire de l'activité et en précisant l'ampleur des difficultés au moment de la demande et l'impact sur l'emploi (arrêt complet pour l'ensemble du personnel, pour une partie des activités, etc.). Nous vous recommandons de reprendre l'ensemble des motifs détaillés et visés au paragraphe I.C. ci-dessus.
- Il faut également décrire la sous-activité : « suspension d'activité » si les salariés ne travaillent plus (soit 151,67h chômées par mois), ou « réduction d'activité » s'ils peuvent travailler en partie sur la période considérée.
- Il faut indiquer le nombre d'heures de chômage, qui doit être calculé au plus juste selon la situation et sur la base équivalent temps plein.

ATTENTION : comme mentionné plus haut, la motivation de la demande doit indiquer précisément les effets de l'épidémie de Covid19 sur l'activité de l'entreprise. La seule mention de l'épidémie de coronavirus sur la demande ne suffit pas pour obtenir une autorisation d'activité partielle. Il est impératif que l'employeur justifie de sa baisse d'activité, éléments concrets chiffrés à l'appui, sinon la demande pourrait être refusée.

Si plusieurs établissements sont concernés, il faut établir une demande par établissement.

Toutefois, selon le document de questions/réponses du ministère du travail, l'application informatique permettant le dépôt des demandes est en cours de paramétrage pour permettre le téléchargement de l'ensemble des données requises en une seule fois par un utilisateur.

C. Date de la demande

En principe, la démarche doit être effectuée préalablement à la mise effective en chômage partiel.

Par dérogation, pour les demandes d'indemnisation adressées à l'agence de service des paiements (ASP) à compter du 26 mars 2020, en raison d'une circonstance exceptionnelle, l'employeur dispose d'un délai de trente jours, à compter du placement des salariés en activité partielle, pour effectuer sa demande, celle-ci pouvant avoir un effet rétroactif au 1^{er} mars 2020.

A titre exceptionnel, une demande d'activité partielle pour le mois de mars peut être déposée par une entreprise jusqu'à la fin du mois d'avril, sans que le délai de 30 jours ne soit opposable.

D. Durée de la demande et délai de réponse de la Direccte

En cas de demande d'activité partielle en présence de « toute autre circonstance de caractère exceptionnel » (crise sanitaire actuelle), le délai d'acceptation de l'administration est désormais **de deux jours (au lieu de quinze jours), pour les demandes d'indemnisation adressées à l'agence de service des paiements (ASP) à compter du 26 mars 2020.**

La durée maximale de l'autorisation d'activité partielle susceptible d'être accordée passe **de six à douze mois, pour les demandes d'indemnisation adressées à l'agence de service des paiements (ASP) à compter du 26 mars 2020.**

ATTENTION : il nous a été remonté que certaines Direccte refusaient les autorisations d'activité partielle si la demande allait au-delà du 30 juin 2020.

Cette autorisation peut être renouvelée dans les conditions fixées ci-dessous : lorsque l'employeur a préalablement à sa demande déjà placé ses salariés en activité partielle au cours des 36 mois précédant la date de dépôt de la demande d'autorisation, l'employeur doit prendre des engagements supplémentaires, qui peuvent notamment porter sur :

- le maintien dans l'emploi des salariés ;
- des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle ;
- des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

Ces engagements sont notifiés dans la décision d'autorisation.

Dans l'hypothèse où le volume horaire d'heures chômées devait être supérieur à celui estimé dans la demande initiale, un avenant modifiant ce volume d'heures pourrait être transmis à la Direccte (« avenant » accessible dans la déclaration en ligne).

Si, au cours de la période considérée, une prolongation de la période d'activité partielle est souhaitée, un avenant ou une nouvelle demande pourrait également la formaliser. Dans la mesure où il n'est pas certain qu'un avenant soit suffisant, nous vous recommandons donc de contacter la Direccte dont vous dépendez pour connaître sa position.

En tout état de cause, si la fin de la période d'activité partielle initialement fixée est dépassée, une nouvelle demande devra selon nous être formulée et l'employeur devra prendre les engagements supplémentaires mentionnés ci-dessus. Nous vous recommandons également de contacter la Direccte dont vous dépendez pour connaître sa position.

E. Information des salariés

En l'absence de CSE – compte tenu du seuil d'effectif non atteint ou d'un procès-verbal de carence – l'employeur informe directement les salariés de sa décision de recourir à l'activité partielle en précisant la durée prévisionnelle envisagée et le nombre de salariés concernés.

Les moyens d'information des salariés ne sont pas précisés par les textes. Une information par email et/ou affichage et/ou via l'Intranet est envisageable.

En présence d'un CSE, les instances représentatives sont destinataires des informations relatives à la mise en œuvre de l'activité partielle. L'information sur les nouvelles modalités d'organisation de la durée du travail devrait faire l'objet d'une diffusion auprès des collaborateurs de l'entreprise. Un référent pourrait également être désigné parmi la Direction et/ou le CSE ou les salariés pour transmettre les informations et répondre aux questions.

Une cellule d'écoute pourrait également être mise en place afin de répondre aux questions des salariés en matière d'organisation du travail au regard des règles d'hygiène et de sécurité et pour prévenir l'apparition de risques psychosociaux.

IV. L'indemnisation des salariés en activité partielle

A. Allocation versée aux salariés

Le contingent maximal d'heures chômées qui peut désormais être attribué par la Direccte a été relevé, par un arrêté publié au JO du 3 avril, de 1 000 heures par an et par salarié à 1 607 heures par an et par salarié jusqu'au 31 décembre 2020.

D'après l'article R. 5122-12 du code du travail, l'employeur verse aux salariés une indemnité correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, calculée selon la règle du maintien de salaire, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Concrètement, il faut prendre en compte le salaire brut précédant immédiatement le mois de mise en activité partielle, en incluant notamment les commissions, les primes d'ancienneté, les avantages en nature (véhicules de fonction) dont le salarié est privé pendant ses congés, les primes pour objectifs liés à des résultats personnels. *Pour un focus sur la rémunération variable, voir le paragraphe D. ci-dessous.*

D'après nos informations, sous réserve de précisions ultérieures à venir, si la demande de chômage partiel couvre une période allant de mars à juin 2020, l'allocation d'activité partielle versée en mars devrait donc être calculée sur la base du salaire de référence de février 2020. L'allocation versée en avril 2020 devrait également être calculée sur la base du salaire de février 2020, et non sur celui de mars 2020.

Dans une mise à jour de son questions-réponses, le Ministère du Travail apporte d'importantes précisions sur le **calcul de l'indemnité** versée aux salariés placés en activité partielle.

Ce calcul doit s'effectuer en trois étapes :

✓ **Etape 1 : le nombre d'heures chômées**

Il s'agit uniquement des heures chômées dans la limite de la durée légale (151,67 heures) ou, si elle est inférieure, de la durée collective conventionnelle ou de la durée contractuelle (voir toutefois le paragraphe C pour les heures supplémentaires structurelles).

✓ **Etape 2 : le taux horaire de référence de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle**

(i) *Taux horaire de base*

Taux horaire de base

=

Rémunération que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, travail le dimanche...), hors heures supplémentaires et leur majoration (sous réserve des heures supplémentaires structurelles ; voir paragraphe C)

/

151,67 (ou la durée collective ou conventionnelle, si elle est inférieure)

(ii) *Taux horaire des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence*

Taux horaire des primes

=

Primes versées mensuellement calculées en fonction du temps de présence

/

151,67 (ou la durée collective ou conventionnelle, si elle est inférieure)

(iii) *Taux horaire des éléments de rémunération variable*

Taux horaire des éléments de rémunération variable

Dans son questions/réponses, confirmé par le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, le ministère du travail pose le principe suivant : le calcul du taux horaire des éléments de rémunération variable est égal à la moyenne mensuelle des éléments de rémunération variable (commissions, pourboires...) et des primes versées selon

une périodicité non mensuelle et calculées en fonction du temps de présence (prime d'ancienneté, prime d'assiduité) perçus au cours des 12 mois précédant le premier jour d'activité partielle /151,67 (ou la durée collective ou conventionnelle, si elle est inférieure, sous réserve des heures supplémentaires structurelles (voir C).

Il est également indiqué que, dans le cas des primes mensuelles calculées en fonction du temps de présence et affectées par l'activité partielle, le montant des primes à prendre en compte est celui que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Taux horaire des éléments de rémunération variable

=

Moyenne mensuelle des éléments de rémunération variable (commissions, pourboires...) et des primes versées selon une périodicité non mensuelle et calculées en fonction du temps de présence (prime d'ancienneté, prime d'assiduité) perçus au cours des 12 mois précédant le premier jour d'activité partielle

/

151,67 (ou la durée collective ou conventionnelle, si elle est inférieure sous réserve des heures supplémentaires structurelles)

(iv) Taux horaire global

Taux horaire global = taux horaire de base + taux horaire des primes calculées en fonction du temps de présence + taux horaire correspondant aux éléments de rémunération variable

Sont exclues du calcul du salaire de base :

- les heures supplémentaires conjoncturelles et leur majoration ;
- les primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais professionnels ;
- la prime d'intéressement ;
- la prime de participation ;
- les primes qui ne sont pas affectées par la mise en activité partielle ;
- la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Sont ainsi exclus de l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année.

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

✓ Etape 3 : le montant de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle

Montant de l'indemnité d'activité partielle (versée au salarié) et de l'allocation d'activité partielle (versée à l'employeur)

=

70% du taux horaire brut de référence x
Nombre d'heures éligibles à l'activité partielle

Les heures indemnisables sont les heures chômées dans la limite de la durée légale (151,67 heures sur le mois, sauf exceptions (voir C). Ainsi, en cas de fermeture totale de l'entreprise sur un mois complet, le total d'heures indemnisables est 151,67 heures et non le nombre d'heures réelles du mois.

ATTENTION : les modalités de calcul ci-dessus sont celles qui apparaissent, à notre sens, cohérentes au regard des nouvelles règles de prise en compte des heures supplémentaires structurelles. Une mise à jour du questions/réponses du ministère du travail est attendu pour confirmer ce point.

Les salariés en formation ne bénéficieront pas de l'indemnité horaire majorée portée à 100% de la rémunération nette antérieure, pour les formations ayant donné lieu à un accord de l'employeur postérieurement au 28 mars 2020.

NB : dans le cas d'une fermeture temporaire de tout ou partie de l'entreprise, il convient de multiplier le taux horaire calculé par le nombre d'heures effectué normalement en une journée par le salarié (soit 7h).

Sauf exceptions (apprentis et salariés en contrats de professionnalisation), les salariés à temps partiel bénéficient du mécanisme de rémunération mensuelle minimale (RMM).

Les salariés des entreprises de travail temporaire placés en activité partielle doivent désormais bénéficier de l'allocation complémentaire destinée à leur garantir la rémunération mensuelle minimale.

Par ailleurs, pour les salariés à temps plein, la somme versée au titre du temps de travail effectif et de l'indemnité horaire versée au titre de l'activité partielle doit être au moins égale au Smic net. A défaut, un complément doit être versé par l'employeur pour atteindre ce Smic net.

NB : L'article D. 5122-13 du code du travail prévoit que le taux horaire **ne peut être inférieur à 8,03 euros.**

B. Modalités de calcul de l'allocation pour les cas atypiques

1) Cas des salariés en forfaits annuels en jours

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés non travaillés par le salarié au titre de la période considérée, convertis en heures selon les modalités suivantes :

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

Source : Article 1 du Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020

Les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période, ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés sont, le cas échéant, convertis en heures selon les modalités prévues ci-dessus. Les heures issues de cette conversion sont déduites du nombre d'heures non travaillées

Ces dispositions sont applicables aux demandes d'indemnisation d'activité partielle adressées à l'Agence de services et de paiement au titre du placement en position d'activité partielle de salariés depuis le 12 mars 2020 en raison de l'épidémie de covid-19 jusqu'au 31 décembre 2020.

2) Organisation de type « modulation » ou « cycle »

Selon l'administration, dans un mode d'aménagement du temps de travail du type « modulation

», seules sont indemnisables les heures perdues en dessous de la durée légale du travail (35 h hebdomadaires) ou, lorsqu'elle est inférieure, en dessous de la durée collective du travail ou de la durée contractuelle sur la période considérée.

➤ **En cas de paiement mensuel :**

Exemple : Un salarié en modulation est soumis à une durée collective de travail hebdomadaire de 33 h en période basse et de 42 h en période haute. Durant deux semaines (l'une en période basse et l'autre en période haute), il ne travaille que 20 h. Le nombre d'heures à indemniser est de :

- Formule 1 : calcul du nombre d'heures indemnisables à la semaine :

-semaine en période basse : $33 \text{ h} - 20 \text{ h} = 13 \text{ h}$;
-semaine en période haute : $35 \text{ h} - 20 \text{ h} = 15 \text{ h}$.

Au total, 28 h sont indemnisables au titre de l'activité partielle. Les 7 h perdues en période haute entre 35 h et 42 h ne sont pas indemnisables. Elles ne sont pas non plus rémunérées.

- Formule 2 : calcul du nombre d'heures indemnisables sur la base de la moyenne hebdomadaire :

La moyenne hebdomadaire correspond à $(33 + 42) / 2 = 37,5 \text{ h}$. L'employeur indemniserà dans la limite de 35 h hebdomadaires pour les deux semaines :

-semaine en période basse : $35 \text{ h} - 20 \text{ h} = 15 \text{ h}$;
-semaine en période haute : $35 \text{ h} - 20 \text{ h} = 15 \text{ h}$.

Au total, 30 h sont indemnisables au titre de l'activité partielle.

➤ **En cas de paiement annuel :**

Il convient de faire la différence entre la durée de travail prévue au cours des périodes d'autorisation sur l'année pour le salarié (dans la limite de 1 600 h) et la durée chômée (dans la limite de 1 000 h par salarié) pour calculer le nombre d'heures à indemniser.

La durée maximale de travail annuel prise en compte pour ce calcul sera de 1 600 h. Les heures chômées prises en compte sont celles réalisées dans les périodes autorisées et pour le nombre d'heures maximum autorisées.

NB : selon le ministère du travail, les dispositions du document technique de la DGEFP d'août 2013 demeurent applicables, à l'exception notamment de la fiche 5 relative aux développements ci-dessus. Ces derniers pourraient donc être revus prochainement.

3) Cas des VRP

L'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont calculées selon les modalités suivantes :

- la rémunération mensuelle de référence correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils, ou le cas échéant de la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle, à l'exclusion des frais professionnels et des éléments de rémunération qui ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année ;
- le montant horaire est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence à la durée légale du temps de travail ;
- la perte de rémunération correspond à la différence entre la rémunération mensuelle de référence et la rémunération effectivement perçue ;
- le nombre d'heures non travaillées indemnisables correspond, dans la limite de la durée légale, à la différence de rémunération rapportée au montant horaire.

4) Cas des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

Le taux horaire de référence de leur indemnité d'activité partielle est le suivant :

- si leur rémunération est inférieure au SMIC, le taux horaire correspond au pourcentage du SMIC qui leur est légalement applicable (c'est-à-dire la rémunération minimale fixée par la loi ou, s'il y a lieu, des dispositions conventionnelles);
- si leur rémunération est supérieure ou égale au SMIC, il est fait application du droit commun de l'activité partielle (70% de la rémunération horaire brute antérieure, avec un plancher fixé à 8,03 €).

Ces dispositions sont applicables aux demandes d'indemnisation d'activité partielle adressées à l'Agence de services et de paiement au titre du placement en position d'activité partielle de salariés depuis le 12 mars 2020 en raison de l'épidémie de covid-19 jusqu'au 31 décembre 2020.

C. Cas des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires, dites structurelles, réalisées par les entreprises demeurées à 39 heures hebdomadaires, sont désormais indemnisées au titre de l'activité partielle pour les salariés suivants :

- ceux ayant conclu, avant la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020, une convention individuelle de forfait en heures incluant des heures supplémentaires ;
- ceux dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail conclu avant cette même date.

Pour ces salariés, en cas de réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale, la durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait en heures ou la durée collective du travail conventionnellement prévue est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail.

Par ailleurs, dans toutes les hypothèses d'activité partielle, il est tenu compte des heures supplémentaires prévues par la convention individuelle de forfait en heures ou par la convention ou l'accord collectif pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées.

L'article 7 de l'ordonnance du 22 avril vise le 3ème alinéa du I de l'article L. 5122-1 (réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail) uniquement pour la détermination de la durée du travail à prendre en compte. Pour la prise en compte des heures supplémentaires structurelles, l'ordonnance ne fait pas référence à cet article. A notre sens, toutes les hypothèses de chômage partiel sont donc visées.

Source : article 7 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020

Pour les heures supplémentaires conjoncturelles :

Dans son questions/réponses le ministère du travail indique les principes de calcul suivants : le calcul du taux horaire de référence de base de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle est égal à la rémunération que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, travail le dimanche...), hors heures supplémentaires et leur majoration, à diviser par 151,67 heures (ou la durée collective ou conventionnelle, si elle est inférieure).

D. Versement des allocations de chômage partiel

L'employeur verse les indemnités aux salariés concernés aux dates normales de paye.

D'après le décret du 25 mars 2020, le bulletin de paie devra faire « mention du nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle, des taux appliqués et des sommes versées au salarié au titre de la période considérée ».

Pendant une période de douze mois après l'entrée en vigueur du décret, soit jusqu'au 26 mars 2021, les employeurs pourront se contenter de remettre un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée.

Il faut bien préciser les termes « Activité partielle » sur ces documents.

E. Régime social et fiscal des allocations de chômage partiel

Les indemnités versées aux salariés sont imposables mais ne constituent pas un salaire. Elles sont exonérées de cotisations sociales.

Elles sont en principe soumises à la CSG/CRDS sur les revenus de remplacement, aux taux respectifs de 6,20 % et de 0,50 %, après abattement d'assiette de 1,75 %.

Par exception, les dispositifs d'exonération de CSG/CRDS et de taux réduit de CSG liés au revenu fiscal de référence sont suspendus pour la période allant du 28 mars jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard le 31 décembre 2020.

En revanche, la règle d'écrêtement reste applicable pendant cette période. La règle dite « d'écrêtement » veut que le prélèvement de la CSG/CRDS ne peut pas avoir pour effet de ramener le montant net cumulé des indemnités d'activité partielle et de la rémunération d'activité en dessous du SMIC brut.

Dans le cas où l'employeur verse des indemnités complémentaires d'activité partielle au-delà de 70 % de la rémunération brute horaire de référence, ce complément est soumis au même régime en matière de prélèvements sociaux que les indemnités d'activité partielle obligatoires.

Ce régime de faveur concerne les indemnités complémentaires versées aussi bien en application d'un accord collectif que d'une décision unilatérale de l'employeur.

Néanmoins, à compter du 1^{er} mai 2020, lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du SMIC, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie à cotisations sociales et CSG-CRDS.

Source : Article 5 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020

F. Sort des régimes et cotisation prévoyance et frais de santé :

Pour rappel, les contributions patronales à un régime de frais de santé ou de prévoyance bénéficient d'un traitement social de faveur, sous réserve notamment que le régime soit collectif et obligatoire. D'après les positions de l'administration figurant dans des circulaires du 30 janvier 2009 et du 24 mars 2011 toujours en vigueur, il y a lieu, selon nous, de considérer que le régime de prévoyance est maintenu obligatoirement malgré la suspension du contrat de travail au bénéfice des salariés en situation d'activité partielle.

Le paiement de la prime ou de la cotisation d'assurance est la condition pour que le bénéficiaire perçoive les garanties définies au contrat. Dès lors, en cas d'absence de paiement ou de paiement partiel de la prime ou de la cotisation servant au financement de contrats de protection sociale complémentaire, l'organisme assureur est fondé à suspendre le versement des garanties prévues au contrat, voire à résilier ce dernier.

L'indemnité versée au salarié, en cas d'activité partielle, est exonérée de cotisations sociales et soumise à CSG-CRDS. Dès lors, cela peut avoir des conséquences sur le calcul de la cotisation prévoyance, dans le cas où cette dernière est assise sur la rémunération soumise à cotisations sociales. La principale difficulté à laquelle les entreprises peuvent se retrouver confrontées est celle du prélèvement de la cotisation prévoyance dans le cas où l'activité du salarié est totalement interrompue. En effet, dans cette hypothèse, le salarié perçoit uniquement son indemnité d'activité partielle. Il ne perçoit donc aucun revenu soumis à cotisations et contributions de

sécurité sociale. Il n'existe donc, en théorie, aucune assiette pouvant permettre le calcul et le prélèvement de la cotisation prévoyance.

Néanmoins, les organismes assureurs ont adopté une position commune selon laquelle « avec le développement massif de l'activité partielle, sauf indication contraire de l'organisme complémentaire, les assiettes habituelles servant au calcul des cotisations de la prévoyance, de la complémentaire santé et de la retraite supplémentaire doivent inclure les indemnités versées au titre de l'activité partielle tout comme les allocations complémentaires d'activité partielle ».

Bien que contestable d'un point de vue strictement juridique, cette position est, actuellement, la plus sécurisée pour les entreprises, afin de garantir le maintien de la couverture prévoyance de leurs salariés. L'absence de couverture des salariés en activité partielle est source de risques pour l'entreprise, que ce soit du point de vue des exonérations de cotisations attachées au financement des régimes de protection sociale d'entreprise ou du point de vue du droit du travail.

En conséquence, nous recommandons aux entreprises de se conformer à la position prise par les organismes assureurs et de s'acquitter de leurs cotisations prévoyance, dans les conditions susmentionnées.

En pratique, si des contrats de travail de salariés sont suspendus pour un motif d'activité partielle, les blocs 70 « affiliation Prévoyance » et 15 « Adhésion Prévoyance » devraient continuer à être alimentés dans la déclaration sociale nominative (DSN), afin que les déclarations soient transmises à l'organisme complémentaire (OC).

En toute hypothèse, il convient, en pratique, de se reporter aux dispositions du contrat d'assurance liant l'entreprise et son organisme assureur afin de vérifier, le cas échéant, si le calcul de la cotisation servant au financement des régimes de protection sociale complémentaire d'entreprise, est adapté en cas de versement d'une indemnité d'activité partielle.

V. Le remboursement de l'employeur

A. Modalités du remboursement

Lorsque la décision d'autorisation d'activité partielle est parvenue à l'employeur, il peut adresser à l'agence de service des paiements (ASP) une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle. Cette demande, à effectuer sous forme dématérialisée, sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>, doit comporter:

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

L'entreprise pourrait être amenée à fournir par voie dématérialisée les bulletins de paie des salariés faisant clairement apparaître le nombre d'heures non travaillées.

B. Montant du remboursement mensuel

Pour les demandes d'indemnisation adressées à l'ASP à compter du 26 mars 2020, l'allocation versée par l'employeur est prise en charge à 100%, pour les rémunérations n'excédant pas 4,5 Smic.

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est égal à 70 % de la rémunération horaire brute du salarié concerné limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Le plafond est donc fixé à 3,15 SMIC horaire, soit 31,98 € (70 % de 4,5 SMIC horaire soit 45,68 €). Ainsi, en 2020, pour un salarié travaillant à temps complet, le montant de l'allocation est plafonné à 4 849,27 € par mois (70% de 6 927,53 €).

Ce taux horaire ne peut être en tout état de cause inférieur à **8,03 euros**.

Ce minimum n'est pas applicable aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (article D. 5122-13 du code du travail).

Exemple en présence d'une rémunération inférieure au plafond

Le taux horaire du salarié sur la base duquel doit être calculée l'indemnité horaire d'activité partielle est de 16,48 €.

Calcul de l'indemnité horaire brute d'activité partielle $16,48 \times 70 \% = 11,54 \text{ €}$

Le salarié aura droit à une indemnité horaire brute d'activité partielle égale à 11,54 € par heure chômée.

Calcul de l'allocation d'activité partielle

La rémunération du salarié est de 16,48 €, soit un montant inférieur à 4,5 SMIC horaire (45,68 €).

L'allocation sera donc calculée sur la base de la rémunération du salarié : $16,48 \times 70\% = 11,54 \text{ €}$

Reste à charge

L'indemnité horaire brute d'activité partielle étant égale à l'allocation d'activité partielle, il n'y aura aucun reste à charge pour l'employeur.

Exemple en présence d'une rémunération supérieure au plafond

Le taux horaire du salarié sur la base duquel doit être calculée l'indemnité horaire d'activité partielle est de 52,75€.

Calcul de l'indemnité horaire brute d'activité partielle $52,75 \times 70 \% = 36,93 \text{ €}$

Le salarié aura droit à une indemnité horaire brute d'activité partielle égale à 36,93 € par heure chômée.

Calcul de l'allocation d'activité partielle

La rémunération du salarié est de 52,75 €, soit un montant supérieur à 4,5 SMIC horaire (45,68 €). L'allocation sera donc calculée sur la base du plafond de 4,5 SMIC : $45,68 \times 70\% = 31,98 \text{ €}$

Reste à charge

L'indemnité horaire brute d'activité partielle étant supérieure à l'allocation d'activité partielle, il y aura un reste à charge pour l'employeur.

Ce reste à charge sera de $36,93 - 31,98 = 4,95 \text{ €}$

VI. Les incidences de l'activité partielle sur la relation de travail

A. Absence de modification du contrat

La mise en activité partielle d'un salarié pour une période où il est indemnisé ne constitue pas une modification du contrat de travail, y compris pour les salariés protégés dès lors que l'activité partielle affecte l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel ils sont rattachés (article 6 de l'ordonnance du 27 mars 2020). A défaut, leur accord nous semble requis, s'agissant d'une modification de leurs conditions de travail à laquelle ils doivent préalablement consentir.

B. Conséquences sur les éléments liés au contrat

Les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour :

- le calcul des droits à congés payés ;
- le calcul de la répartition de la participation et de l'intéressement, lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié, ou lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire.

VII. Modalités de contrôle du salarié placé en activité partielle

Un salarié placé en activité partielle ne doit pas travailler pendant les heures chômées.

L'entreprise doit pouvoir en rapporter la preuve à l'administration en cas de contrôle. Cette dernière a par exemple la possibilité de vérifier les connexions des salariés aux outils informatiques, de les interroger, de prendre connaissance d'emails échangés, etc.

Il est recommandé à l'employeur de communiquer expressément auprès des salariés sur l'obligation de ne pas travailler pendant les heures chômées, lorsqu'ils sont placés en chômage partiel, même dans l'hypothèse où le professionnalisme et l'attachement à l'entreprise de certains les amènent à continuer à se connecter ou à traiter des emails.

Aussi, nos recommandations sont les suivantes :

- mise en place d'un message d'information qui s'afficherait automatiquement dès que le salarié allumerait son ordinateur ;
- mise en place d'un message d'absence automatique par chaque salarié correspondant aux jours chômés ;
- communiquer auprès des salariés sur cette règle ;
- si l'entreprise constate qu'un salarié envoie un email un jour ou une heure où il est censé être en chômage partiel, il convient de lui rappeler les règles de déconnexion obligatoire pendant la période ;
- si un collaborateur a dû travailler un jour de chômage partiel, il faudra modifier le relevé de suivi des effectifs réalisé afin de régulariser la situation (cette opération devant rester exceptionnelle).

Quels sont les risques pour l'entreprise en cas de constatation d'une fraude?

- le remboursement de la totalité des sommes perçues ;
- l'interdiction de bénéficier pendant 5 ans d'aides publiques relatives à l'emploi et la formation professionnelle ;
- 2 ans d'emprisonnement et 30.000 euros d'amende ;
- caractérisation du délit de travail dissimulé.

Source : article 441-6 du Code pénal