



ACTIVITE PARTIELLE : dispositions mises à jour

MAI 2021

I/ LES ENTREPRISES VISEES PAR L'ACTIVITE PARTIELLE

II/ LES SALARIES SOUMIS A L'ACTIVITE PARTIELLE VISES EN RAISON DE LA COVID-19

III/ LES MODALITES DE LA DEMANDE D'ACTIVITE PARTIELLE EN RAISON DE LA COVID-19

IV/ LE MONTANT DE L'INDEMNITE D'ACTIVITE PARTIELLE VERSEE PAR L'EMPLOYEUR AU SALARIE

- Le cas des salariés en forfait jours
- Le cas des salariés VRP
- Le cas particulier des salariés en CDD
- Le cas des travailleurs saisonniers
- Le cas des demandeurs d'emploi
- Le paiement des heures supplémentaires

V/ LE REGIME SOCIAL DE L'INDEMNITE D'ACTIVITE PARTIELLE

VI/ DROITS A LA RETRAITE ET ACTIVITE PARTIELLE **Mise à jour mai 2021**

VII/ LES INDEMNITES D'ACTIVITE PARTIELLE ET LE REGIME DE PREVOYANCE

VIII/ L'ACTIVITE PARTIELLE ET LA FORMATION DES SALARIES PENDANT LA PERIODE AU COURS DE LAQUELLE ILS NE SONT PAS EN ACTIVITE

IX/ L'ACTIVITE PARTIELLE ET LA COMPLEMENTAIRE SANTÉ

X/ L'ACTIVITE PARTIELLE ET LES DROITS A CONGES

XI/ ACTIVITE PARTIELLE ET JOURS DE RTT

XII/ PROTECTION SOCIALE DES SALARIES PLACES EN ACTIVITE PARTIELLE

XIII/ ACTIVITE PARTIELLE ET PERIODE DE CHÔMAGE

XIV/ ACTIVITE PARTIELLE ET PART SAISSABLE DES REMUNERATIONS

I/ LES ENTREPRISES VISEES PAR L'ACTIVITE PARTIELLE

Les entreprises visées sont celles :

— touchées par les arrêtés prévoyant une fermeture de l'entreprise, cette fermeture pouvant être partielle ou totale (Ord. no 2020-1255 du 14 oct., JO 15 oct. 2020, applicable pendant toute la période de l'état d'urgence) ;

— confrontées à une baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement ;

— pour lesquelles de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble de ses salariés.

Union Nationale des Syndicats Autonomes

 www.unsa.org

 21 rue Jules Ferry - 93177 Bagnole Cedex

 01 48 18 88 00

 unsa@unsa.org

    @UNSA_Officiel

Démarches :

Pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales sur les indemnités d'activité partielle versées à leurs salariés, les entreprises devront :

- faire une demande d'autorisation dans les conditions normales de mise en activité partielle.
- informer la Direccte de cet engagement à ne pas bénéficier de l'indemnisation par l'État.

Un décret n° 2020-1628 du 21 décembre 2020 relatif à l'activité partielle **majorée** pour certaines entreprises de certains secteurs d'activités limitativement énumérés le taux de prise en charge de l'activité partielle. Le texte modifie le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020.

Soupleses :

- Possibilité de placer en activité partielle **une partie seulement** des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle.
- Possibilité d'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 de l'activité.

L'employeur doit pour cela :

- soit être couvert par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche ;
- soit avoir obtenu un avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise sur un document relatif à cette mesure.

L'accord ou le document soumis à l'avis du CSE doit notamment déterminer :

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

L'employeur transmet à l'autorité administrative :

- soit l'accord d'entreprise ou d'établissement,
- soit l'avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise lors du dépôt de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle,
- ou si l'autorisation a déjà été délivrée, au titre des salariés en cause, à la date de signature de l'accord ou de remise de l'avis, dans un délai de 30 jours suivant cette date (D. no 2020-794, 26 juin 2020, JO 28 juin).

Puisqu'il s'agit d'une mesure individuelle et non collective, l'employeur devra recueillir l'accord des salariés protégés concernés par cette mesure.

II/ LES SALARIES SOUMIS A L'ACTIVITE PARTIELLE VISES EN RAISON DE LA COVID-19

Tous les salariés ayant des contrats de droit privé français peuvent être placés en activité partielle sous condition d'éligibilité de leur employeur.

- **Les salariés au forfait en heures/ en jours** sont éligibles à l'activité partielle (y compris ceux déjà en forfait à temps partiel) en cas de fermeture de l'établissement mais également désormais en cas de réduction de l'horaire collectif habituellement pratiquée dans l'établissement à due proportion de cette réduction.
- **Salariés vulnérables** : Les salariés qui partagent le même domicile qu'une personne vulnérable ne peuvent plus bénéficier du dispositif d'activité partielle depuis le 1er septembre 2020 à l'exception des salariés exerçant leur activité dans les départements de Guyane et de Mayotte pour lesquels le dispositif a pris fin le 17 septembre 2020.

S'agissant de la définition des salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au Covid-19, elles doivent désormais cumuler deux critères :

- le premier lié à l'âge ou à l'état de santé de la personne (cf. le décret susvisé du 5 mai 2020),
- le second visant à s'assurer que la personne est réellement empêchée de travailler.

Le placement en position d'activité partielle est effectué **à la demande du salarié** et sur présentation à l'employeur d'un certificat établi par un médecin. Lorsque le salarié est en désaccord avec l'employeur sur l'appréciation portée par celui-ci sur la mise en œuvre des mesures de protection renforcées susvisées, il a désormais le droit, à compter du 12 novembre 2020, **de saisir le médecin du travail** qui se prononce en recourant, le cas échéant, à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail. Dans l'attente de l'avis du médecin du travail, le salarié est placé en position d'activité partielle.

Le ministère du Travail précise dans son questions/réponses que la consultation du CSE n'est pas requise pour le placement en activité partielle de ces salariés.

- **Salariés de particuliers employeurs**

S'agissant des salarié.es de particuliers employeurs ou d'assistant.es maternel.les, l'indemnité horaire versée par l'employeur est égale à 80 % de la rémunération nette correspondant à la rémunération prévue au contrat. Elle ne peut être inférieure au montant du salaire minimum fixé par l'accord de branche s'agissant de salarié es de particuliers et par le code de l'action sociale et des familles pour les assistants.es maternels.les.

- **Demandeurs d'emplois en recherche d'emploi**

L'articulation entre assurance chômage et activité partielle est possible. (voir <https://www.pole.emploi.fr/actualites/covid-19-activitepartielle>).

- **Intérimaires**

Le bénéfice de l'activité partielle pour les salariés d'une entreprise de travail temporaire est possible dès lors que l'entreprise utilisatrice a également recours à l'activité partielle.

La période d'activité partielle des salariés intérimaires n'ouvre pas droit ni à l'IFM, ni à l'ICCP. Autrement dit : sur les heures travaillées, l'IFM et l'ICCP restent dues. Sur les heures chômées et indemnissables, elles ne sont pas dues.

- Salariés de droit privé d'entreprises publiques,
- Apprentis, alternants et salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation
- Salariés d'entreprises étrangères n'ayant pas d'établissement en France
- Salariés cadres dirigeants

III/ LES MODALITES DE LA DEMANDE D'ACTIVITE PARTIELLE EN RAISON DE LA COVID-19

En principe, l'employeur qui recourt au dispositif d'activité partielle de droit commun doit déposer au préalable sa demande auprès du préfet de département. Toutefois, le Code du travail prévoit désormais que par dérogation à ce principe, l'employeur peut déposer sa demande après avoir placé ses salariés en activité partielle, avec effet rétroactif, dans les deux cas suivants (art. R. 5122-1, 3^o et 5^o et art. R. 5122-3 mod.) :

- activité partielle due à un sinistre ou des intempéries **de caractère exceptionnel** ;
- et activité partielle due à toute autre circonstance **de caractère exceptionnel**.

Cela couvre donc l'hypothèse de la mise au chômage partiel en raison de l'épidémie de Covid-19. Pour bénéficier de cette couverture rétroactive, l'entreprise doit présenter sa demande sous le motif de « circonstances exceptionnelles ».

L'employeur dispose **alors d'un délai de 30 jours courant** à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande au préfet, par tout moyen donnant date certaine à sa réception (art. R. 5122-3 mod.).

La demande doit être déposée en ligne sur le site activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/

Elle doit préciser (art. R. 5122-3 mod.) :

- les motifs justifiant le recours à l'activité partielle (« circonstances exceptionnelles » liées au Covid-19) ;
- la période prévisible de sous-activité (qui peut s'étendre jusqu'au 30 juin 2020 dès la première demande) ;
- le nombre de salariés concernés.

La Direccte, qui étudie la demande envoyée au préfet, doit répondre dans un délai fixé, à compter du 1er octobre 2020, à 15 jours contre 2 jours auparavant (**en vertu d'un décret no 2020-1188 du 29 septembre 2020**), et l'absence de réponse dans le délai de 15 jours vaut acceptation implicite de ladite demande.

La mise en activité partielle peut couvrir une période maximale de 12 mois alors que sous le régime de droit commun de l'activité partielle, elle ne peut durer que 6 mois (C. trav., art. R. 5122-9). **Concernant cette durée d'autorisation de l'activité partielle, à compter du 1er janvier 2021, un décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 prévoit que l'autorisation d'activité partielle ne pourra être accordée que pour une durée maximum de trois mois.** Elle pourra être renouvelée **dans la limite de six mois**, consécutifs ou non, sur une période de référence de douze

mois consécutifs. Cependant, lorsque l'employeur aura bénéficié d'une autorisation d'activité partielle avant cette date, cette période ne sera pas prise en compte dans le calcul de cette durée limitée à six mois.

Rôle du CSE concernant la demande d'activité partielle en raison de la Covid-19

Entreprise d'au moins 50 salariés :

- à titre exceptionnel et dérogatoire, lorsque la demande d'activité partielle est due à l'épidémie de Covid-19 (« circonstance de caractère exceptionnel » visée au 5^e de l'article R. 5122-1), **l'avis du CSE qui doit être sollicité peut être recueilli après l'envoi de la demande d'autorisation.**
- La consultation pourra donc s'effectuer après la mise en activité partielle. **Mais, l'avis est indispensable et doit être transmis au préfet dans un délai de deux mois au maximum à compter de la demande effectuée auprès de l'administration (art. R. 5122-2).**
- Le CSE doit désormais être informé à l'échéance de chaque autorisation des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre (D. n° 2020-1316, 30 oct. 2020, JO 31 oct., art. 1, 1° ; C. trav., art. R. 5122-2, al. 7 mod.).

Ces dispositions se poursuivent en 2021.

En l'absence de CSE dans l'entreprise :

Le ministère du Travail précise que la demande d'activité partielle liée à l'épidémie de Covid-19 peut être autorisée **de manière exceptionnelle**. Mais la consultation du CSE ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés.

Principe : effet immédiat de l'activité partielle en raison de la Covid-19 pour les membres du CSE :

L'activité partielle s'impose au salarié protégé, **sans que l'employeur ne soit dans l'obligation de recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement auquel est affecté ou rattaché l'intéressé** (Ord. no 2020-346, 27 mars 2020, JO 28 mars, art. 6).

Exception à cet effet immédiat en cas de mesure individuelle :

L'employeur peut, à titre exceptionnel, placer en activité partielle une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle. Il peut également 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 de l'activité, s'agissant d'une mesure individuelle, **il devra alors obtenir l'accord du salarié protégé concerné.**

Exercice du mandat du représentant du personnel :

Ce dernier peut continuer à exercer son mandat pendant une période d'activité partielle et prétendre au paiement de ses heures de délégation. En effet, la période d'activité partielle suspend temporairement le contrat de travail mais n'entraîne pas la suspension du mandat.

IV/ LE MONTANT DE L'INDEMNITE D'ACTIVITE PARTIELLE VERSEE PAR L'EMPLOYEUR AU SALARIE

- **Les heures chômées indemnisées par l'État :**

Seules sont susceptibles de faire l'objet d'une allocation par l'État, **les heures chômées comprises entre le nombre d'heures travaillées sur la période considérée et la durée légale du travail sur cette même période** (ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat) (art. R. 5122-19).

Les heures chômées correspondant à des heures au-dessus de la durée légale (ou si elle est inférieure, à la durée conventionnelle ou contractuelle) ne font pas l'objet d'un versement par l'État à l'employeur de l'allocation d'activité partielle.

- **Le taux de l'activité partielle (nouveau 30 mars 2021) :**

Période des heures chômées	Indemnité horaire versée au salarié		Allocation horaire versée à l'employeur	
	Taux horaire	Plancher	Taux horaire	Plancher
Cas général				
Entre le 1er mars 2020 et le 30 avril 2021	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire depuis le 1er janvier 2021 (pas de plafond avant)	RMM	60% de la rémunération horaire de référence (70% avant le 1er juin 2020) Plafond : 60% x 4,5 smic horaire (70% x 4,5 smic horaire avant le 1er juin 2020)	8,11 (8,03 en 2020)
A compter du 1er mai 2021	60% de la rémunération horaire de référence Plafond : 60% x 4,5 smic horaire	RMM	36% de la rémunération horaire de référence Plafond : 36% x 4,5 smic horaire	7,30
Secteurs protégés des annexes 1 et 2 du décret du 29 juin 2020 modifié				
Entre le 1er juin 2020 et le 30 avril 2021	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire depuis le 1er janvier 2021 (pas de plafond avant)	RMM	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire	8,11 (8,03 en 2020)
En mai 2021	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire	RMM	60% de la rémunération horaire de référence Plafond : 60% x 4,5 smic horaire	8,11
A compter du 1er juin 2021	60% de la rémunération horaire de référence Plafond : 60% x 4,5 smic horaire	RMM	36% de la rémunération horaire de référence Plafond : 36% x 4,5 smic horaire	7,30
Entreprises accueillant du public, fermées administrativement, en raison de la Covid-19				
Entre le 1er juin 2020 et le 30 juin 2021	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire depuis le 1er janvier 2021 (pas de plafond avant)	RMM	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70 % x 4,5 smic horaire	8,11 (8,03 en 2020)
A compter du 1er juillet 2021	60% de la rémunération horaire de référence Plafond : 60% x 4,5 smic horaire	RMM	36% de la rémunération horaire de référence Plafond : 36% x 4,5 smic horaire	7,30

Entreprises situées dans une zone soumise à des restrictions de circulation (confinement) et subissant une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 60%				
Entre le 1er janvier et le 30 juin 2021	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire	RMM	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70 % x 4,5 smic horaire	8,11
A compter du 1er juillet 2021	60% de la rémunération horaire de référence Plafond : 60% x 4,5 smic horaire	RMM	36% de la rémunération horaire de référence Plafond : 36 % x 4,5 smic horaire	7,30
Entreprises de biens et de services situées dans une station de ski subissant une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 50%				
Entre le 1er décembre 2020 et le 30 juin 2021	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire depuis le 1er janvier 2021 (pas de plafond avant)	RMM	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire	8,11 (78,03 en 2020)
A compter du 1er juillet 2021	60% de la rémunération horaire de référence Plafond : 60% x 4,5 smic horaire	RMM	36% de la rémunération horaire de référence Plafond : 36% x 4,5 smic horaire	7,30
Salariés vulnérables ou salariés gardant un enfant de moins de 16 ans				
Entre le 1er juin et le 30 avril 2021	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire depuis le 1er janvier 2021 (pas de plafond avant)	RMM	60 ou 70% de la rémunération horaire de référence selon le secteur d'activité Plafond : 60 ou 70% x 4,5 smic horaire	8,11 (8,03 en 2020)
Entre le 1er mai et le 31 décembre 2021	60% de la rémunération horaire de référence Plafond : 60% x 4,5 smic horaire	RMM	60% de la rémunération horaire de référence Plafond : 60% x 4,5 smic horaire	7,30

[D. n°2021-347, 30 mars 2021 : JO, 31 mars](#)

[D. n°2021-348, 30 mars 2021 : JO, 31 mars](#)

- **Le cas particulier des salariés en forfait jours :**

Lorsque la durée du travail du salarié est fixée par forfait jours, est prise en compte la durée légale correspondant (art. R. 5122-19) :

- aux jours de fermeture de l'établissement (inchangé) ;
- ou aux jours de réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement, à due proportion de cette réduction.

L'indemnité d'activité partielle en cas de forfait jours, est déterminée en tenant compte **du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés non travaillés** par le salarié au titre de la période d'activité partielle 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.

Les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période d'activité partielle ainsi que les jours fériés non travaillés, s'ils sont ouvrés, sont convertis en heures selon les mêmes modalités. Ces heures sont déduites du nombre d'heures non travaillées.

- Le cas particulier des VRP :

La rémunération mensuelle de référence : **correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois civils, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement, à l'exclusion des frais professionnels et des éléments de salaire annuels, non affectés par l'AP, et sans lien avec la prestation de travail.**

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 mensuelle effectivement perçue au cours de la même période.

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

Ce dispositif était applicable jusqu'au 31 décembre 2020.

Nouveauté : **l'ordonnance n°2020-1639 du 21 décembre 2020** a prolongé le principe d'indemnisation au titre de l'activité partielle des salariés dont la durée du travail est décomptée en jours et pour les salariés qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail :forfaits jours, VRP, cadres dirigeants..., salariés portés, certains marins, journalistes pigistes ..

Nouveauté : **Le décret n°2020-1786 du 30 décembre prolonge**, en parallèle, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour ces salariés qui avaient été fixées par l'article 1 du décret n° 2020-435 du 16 avril 2020.

- Le cas particulier des salariés en contrat à durée déterminée :

Les salariés à temps partiel doivent pour leur part bénéficier d'une indemnisation horaire au moins égale au Smic, laquelle ne doit toutefois pas être supérieure à leur rémunération horaire (Ord. n° 2020-346, 27 mars 2020, art. 3). Cette dernière restriction semble concerner les jeunes travailleurs, pour lequel le Smic fait l'objet d'un abattement.

- Le cas particulier des travailleurs en contrat saisonnier **MAJ AVRIL 2021**

Le ministère du Travail, a annoncé dans un [communiqué de presse du 13 avril 2021](#), que l'activité partielle sera ouverte aux travailleurs saisonniers récurrents dans l'ensemble du pays jusqu'au mois de juin 2021 inclus.

Pour rappel, l'activité partielle avait déjà été ouverte aux saisonniers des stations de ski en lien avec la fermeture des remontées mécaniques cet hiver.

Le recours à l'activité partielle sera autorisé pour les travailleurs saisonniers disposant :

-soit d'un contrat de travail renouvelé au titre de l'obligation de renouvellement prévue par une convention collective et/ou par une clause de leur contrat de travail (art. L. 1244-2) ;

-soit d'un renouvellement tacite d'un contrat saisonnier pour la même période, matérialisé par l'existence d'au moins deux contrats successifs, sans que le contrat de travail ou la convention collective ne l'ait prévu explicitement.

- Le paiement des heures supplémentaires

Nouveauté : l'ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre a prorogé jusqu'au 31 décembre 2021 au plus tard, ses articles 1 et 1 bis prévoyant la prise en compte des heures d'équivalence (art.1) et les heures supplémentaires structurelles dans le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle. **Parallèlement , le décret n° 2020-1681 du 24 décembre 2020** proroge jusqu'au 31 décembre 2021 au plus tard l'article 5 du décret n° 2020-794 du 26 juin 2020 précisant les modalités de prise en compte des heures d'équivalence et des heures supplémentaires structurelles : « ... le montant horaire servant au calcul de l'allocation et de l'indemnité... (d'activité partielle) est égal au produit du pourcentage mentionné, pour l'allocation, à l'article D. 5122-13 et, pour l'indemnité, à l'article R. 5122-18 par la rémunération brute de référence, incluant la rémunération des heures d'équivalence ... rapportée à la durée d'équivalence ou à la durée conventionnelle ou à la durée stipulée dans la convention individuelle de forfait en heures ... ».

V/ LE REGIME SOCIAL DE L'INDEMNITE D'ACTIVITE PARTIELLE

L'indemnité d'activité partielle était un revenu de remplacement bénéficiant du régime social d'un tel revenu, c'est à dire :

- elle est exonérée de cotisations et contribution sociales ;
- elle est soumise à la CSG et à la CRDS des revenus de remplacement, soit un taux de 6, 2% pour la CSG et un taux de 0,5% pour la CRDS, après un abattement pour frais professionnels de 1,75%. Ce taux unique de CSG/CRDS devait prendre fin le 31 décembre 2020.

La Loi de financement de la sécurité sociale 2021 du 14 décembre 2020 pérennise cette mesure en modifiant l'article L. 5122-4 du code du travail pour préciser que l'indemnité d'activité partielle est un revenu de remplacement et, à ce titre, est soumise au régime social de ces revenus.

À compter du 1er janvier 2021, les indemnités d'activité partielle resteront assujetties au taux de CSG de 6,2 % et au taux de CRDS de 0,5 % sur une assiette de 98,25 % applicables aux revenus de remplacement. L'abattement de 1,75 % de l'assiette est représentatif de frais professionnels. Le dispositif d'écèlement des prélèvements sociaux (CSS, art. L 136-1-2 du code de la sécurité sociale) devra être appliqué, le cas échéant.

En cas de versement par l'employeur d'une indemnité complémentaire à l'indemnité légale d'activité partielle, la loi de financement de la sécurité sociale perpétue le régime social applicable prévu par l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 (article 5), qui couvrait initialement la période entre le 1er mai et le 31 décembre 2020.

VI/ LES DROITS A LA RETRAITE ET ACTIVITE PARTIELLE

La LFSS 2021 du 14 décembre 2020 pérennise en 2021 la prise en compte des périodes d'activité partielle pour l'ouverture de droits à la retraite. En effet, comme les indemnités d'activité partielle ne sont pas soumises aux cotisations d'assurance vieillesse, **les périodes correspondantes ne devraient pas ouvrir à des droits à la retraite.**

La LFRSS 2020 prévoit la prise en compte, dans les trimestres de retraite à valider, des périodes de perception de l'indemnité d'activité partielle à compter du 1er mars 2020, pour les pensions de retraite prenant effet à compter du 12 mars 2020.

Mise à jour mai 2021

La LFSS 2021 pérennise l'ouverture des droits à la retraite dans les périodes d'activité partielle en prévoyant la prise en compte des périodes d'activité partielle, y compris de longue durée (APLD), dans les droits à la retraite au-delà du 31 décembre 2020 (loi 2020-1576 du 14 décembre 2020, art. 8, I, 6°, et VIII, JO du 15 ; c. séc. soc. art. L. 351-3 modifié).

Deux décrets parus au Journal officiel du 12 et 15 mai 2021 prévoient les modalités de prise en compte de l'activité partielle pour la retraite de base.

Les règles de validation s'appliquent aux périodes d'activité partielle courant à **compter du 1er mars 2020 pour les pensions de retraite prenant effet à compter du 12 mars 2020** (décret du 10 mai 2021, art. 6.

Sont comptés comme périodes d'assurance pour l'ouverture du droit à pension de retraite :

« autant de trimestres que la durée des périodes pendant lesquelles l'assuré a perçu, au cours de l'année civile, l'indemnité d'activité partielle correspond de fois à 220 heures » (décret du 10 mai 2021, art. 1 ; c. séc. soc. art. R. 351-12 modifié).

Ce texte reprend la règle du contingent de 220 heures pour la validation d'un trimestre de retraite, dans la limite de 4 trimestres au titre d'une même année civile, initialement fixée par le décret du 1er décembre 2020 (décret du 10 mai 2021, art. 1 ; c. séc. soc. art. R. 351-12 modifié).

Règles de calcul :

-pour le calcul du taux de pension (taux plein de 50 % ou avec décote) ;

-et pour le calcul du montant de la pension (montant plein ou proratisé en fonction du nombre de trimestres validés dans le régime général).

Règles de validation pour certains assurés :

Assurés éligibles au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue : prise en compte des périodes d'activité partielle pour les droits à retraite des assurés éligibles au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue.

Sont réputées avoir donné lieu à cotisations pour les droits à retraite, les périodes comptées comme périodes d'assurance en application du 10° de l'article R. 351-12 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 4 trimestres (décret du 14 mai 2021, art. 1 ; c. séc. soc. art. D. 351-1-2, 3° modifié).

Assurés relevant de la caisse de sécurité sociale de Mayotte :

Sont prises en compte, pour l'ouverture du droit à pension de retraite, « les périodes pendant lesquelles l'assuré a perçu, au cours de l'année civile, l'indemnité d'activité partielle (mentionnée au II de l'article L. 5122-1 du code du travail), un trimestre étant validé pour chaque période de

220 heures » (décret du 14 mai 2021, art. 2 ; décret 2003-589 du 1er juillet 2003, JO du 2 modifié), dans la limite de 4 trimestres au titre d'une même année civile.

Ces modalités s'appliquent aux périodes d'activité partielle courant à compter du 1er mars 2020 pour les pensions de retraite prenant effet à compter du 12 mars 2020 (décret du 14 mai 2021, art. 3).

Fonds de solidarité : l'arrêté du 14 mai 2021 traite de la prise en charge par le fonds de solidarité de vieillesse des droits à retraite au titre de l'activité partielle (Arr. 14 mai 2021, NOR : MTRS2103899A, JO 15 mai).

La fraction mentionnée au II de l'article R. 135-16 du code de la sécurité sociale : (« le versement forfaitaire en ce qui concerne les périodes pendant lesquelles les assurés ont bénéficié de l'indemnité horaire est égal au produit d'une fraction du nombre total d'indemnités horaires versées à ce titre au cours de l'année en cause et du montant résultant de l'application du taux mentionné au troisième alinéa du I au salaire horaire minimum de croissance mentionné au même alinéa ») est égale à 5,5 % au titre des périodes d'activité partielle courant à compter du 1er mars 2020.

VII/ LES INDEMNITES D'ACTIVITE PARTIELLE SONT-ELLES ASSUJETTIES AU REGIME DE PREVOYANCE ?

Si le régime de prévoyance est financé, en tout ou partie, par des primes ou des cotisations assises sur les rémunérations soumises à cotisations sociales, l'assiette servant de base de calcul aux cotisations prévoyance dues pour les salariés en position d'activité partielle est reconstituée, a minima, en tenant compte de l'indemnité légale (brute) d'activité partielle (augmentée éventuellement du complément versé par l'employeur), à la place des revenus d'activité mentionnés par le régime, durant les périodes pendant lesquelles cette indemnité est effectivement perçue (Instr. intermin. DSS/3C/5B/2020/197, 16 nov. 2020).

VIII/ L'ACTIVITE PARTIELLE ET LA FORMATION DES SALARIES PENDANT LA PERIODE AU COURS DE LAQUELLE ILS NE SONT PAS EN ACTIVITE

En cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, **les entreprises peuvent demander à bénéficier du FNE-Formation en complément de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences des salariés.**

Depuis le 1^{er} novembre 2020, le dispositif est exclusivement réservé aux salariés placés en activité partielle de droit commun ou en activité partielle de longue durée (APLD) et plus aux salariés qui ne sont pas en activité partielle.

Le FNE-formation intervient sur les coûts pédagogiques à hauteur de 100 % sans plafond pour les salariés placés en activité partielle, pour tout dossier complet déposé au plus tard le 31 octobre. **Et depuis le 1er novembre, l'aide passe à 70% des coûts pédagogiques pour les salariés placés en activité partielle et 80 % pour ceux placés en activité partielle de longue durée, avec un plafond moyen de 6000 euros par salarié et par an.**

Cette réduction du taux d'indemnisation ne concerne toutefois que les formations acceptées par l'employeur après le 29 mars 2020.

IX/ L'ACTIVITE PARTIELLE ET LA COMPLEMENTAIRE SANTÉ

Les garanties de prévoyance sont maintenues entre le 12 mars et le 31 décembre 2020.

En effet, la loi n° 2017-734 du 17 juin 2020 prévoit que lorsque les salariés, et leurs ayants droit, sont placés en activité partielle, ils continuent de bénéficier des garanties collectives de prévoyance complémentaire, y compris lorsque des stipulations contraires sont prévues dans l'acte de mise en œuvre de ces garanties dans l'entreprise, ou dans le contrat souscrit par l'employeur auprès de l'organisme de prévoyance ou dans le règlement auquel il a adhéré.

A défaut, les garanties de prévoyance perdent leur caractère collectif et obligatoire et par conséquent le bénéfice de l'exonération des cotisations patronales.

Aucun dispositif n'est prévu après le 31 décembre 2020, c'est ainsi le régime de droit commun qui s'applique

X/ L'ACTIVITE PARTIELLE ET LES DROITS À CONGES

Selon l'article R. 5122-11 du Code du travail, la totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés. En revanche, les indemnités d'activité partielle n'étant pas considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail, les indemnités d'activité partielle ne devraient pas être intégrées dans la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de congés payés.

En conséquence, le calcul de l'indemnité de congés payés sera effectué selon :

- la règle du maintien de salaire. À ce titre, lorsque la prise des congés payés intervient pendant une période d'activité partielle, la Cour de cassation considère qu'il convient de calculer l'indemnité de congés payés selon le taux de l'indemnité d'activité partielle et non sur l'horaire normal (Cass. soc., 10 nov. 1988, no 86-41.334). Cette jurisprudence semble toutefois remise en cause par la décision du 13 décembre 2018 de la CJUE (CJUE, 13 déc. 2018, aff. C-385/17). Cette dernière estime en effet que le salarié doit, même en cas de chômage partiel, percevoir sa rémunération ordinaire pendant la durée du congé annuel minimal de quatre semaines ;
- ou la règle du dixième.

Quoi qu'il en soit, la méthode de calcul la plus favorable au salarié devra être retenue.

Par ailleurs, en cas de versement d'une indemnité compensatrice de congés payés pendant la période de placement en activité partielle, celle-ci se cumule avec l'indemnisation versée au salarié, à ce titre (art. R. 5122-11, modifié par D. no 2020-1316, 30 oct. 2020, art. 1er). Ces dispositions continuent à s'appliquer après le 31 décembre 2020 compte tenu de l'état d'urgence.

XI/ ACTIVITE PARTIELLE ET JOURS DE RTT

Les RTT acquis pendant une période d'activité partielle varient en fonction des accords collectifs propres à chaque entreprise.

Deux cas :

° Les RTT par acquisition de jours de réduction du temps de travail : dans un régime à plus de 35 heures en moyenne par semaine avec compensation en jours de repos supplémentaire (jours d'ARTT), l'acquisition de RTT cesse durant la période d'activité partielle. Dans tous les cas et

quelle que soit la durée hebdomadaire de travail indiquée dans le contrat de travail, le cumul des heures chômées et des heures travaillées ne peut excéder 35 heures par semaine.

° Les RTT au forfait : dans le système forfaitaire, le nombre total de RTT auquel a droit le salarié est défini et attribué en début d'année. Dans ce cas, les jours de RTT crédités le sont au titre de l'année complète. Les absences, y compris dans le cadre d'une activité partielle, n'ont donc aucune conséquence sur le nombre de RTT acquis par les salariés.

XII/ PROTECTION SOCIALE DES SALARIES PLACES EN ACTIVITE PARTIELLE

Le maintien des garanties collectives de prévoyance complémentaire des salariés en activité partielle est prorogé jusqu'au 30 juin 2021. Une instruction interministérielle apporte des précisions sur l'application de ce dispositif temporaire.

Les dispositions de l'article 12 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, organisant les modalités du maintien des garanties de protection sociale complémentaire pour les salariés en activité partielle dans le contexte de la crise sanitaire jusqu'au 31 décembre 2020, **ont été prorogées jusqu'au 30 juin 2021 par la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020** (art. 8).

L'instruction interministérielle du 16 novembre 2020 apporte des précisions sur ce dispositif (Instr. intermin. DSS/3C/5B/2020/197, 16 nov. 2020) : L'administration y détaille les conditions dans lesquelles le financement de l'employeur continuera à bénéficier du traitement social de faveur prévu par l'article L. 242-1, II, 4° du code de la sécurité sociale, dès lors que le bénéfice du régime est maintenu aux salariés en cas de placement de tout ou partie des salariés en activité partielle, ainsi que les modalités de régularisation du paiement des cotisations ou primes afférentes.

XIII/ ACTIVITE PARTIELLE ET PERIODE DE CHÔMAGE

Les périodes de suspension du contrat de travail, et donc d'activité partielle, sont retenues au titre de la durée d'affiliation au régime d'assurance chômage.

XIV/ ACTIVITE PARTIELLE ET PART SAISSABLE DES REMUNERATIONS

L'indemnité compensatrice d'activité partielle peut faire l'objet de saisie par avis à tiers-détenteur tout comme un salaire.