

DROIT DU TRAVAIL

FAQ sur Mesures COVID-19

Mise à jour au 20 novembre 2020

SOMMAIRE

1 Activité partielle *Page 3*

2 Charges sociales *Page 11*

Activité partielle (chômage partiel)

FAQ CSOEC - Mise à jour : 9 novembre 2020



Date	Questions	Réponses
Cas de recours		
05/11/20	Qu'est-ce que l'activité partielle (chômage partiel) ?	L'activité partielle s'adresse aux salariés qui subissent une baisse de rémunération imputable à une réduction d'horaire en-deçà de la durée légale du travail ou à une fermeture temporaire d'activité. L'activité partielle concerne aussi les salariés qui, au début de l'épidémie, étaient en arrêt maladie "dérogatoire" : - les personnes dites vulnérables qui ne peuvent pas télétravailler: la liste des personnes vulnérables a été réduite à compter du 1er septembre 2020, mais le décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 réduisant cette liste a été annulé par le Conseil d'État (CE 15 octobre 2020, n° 444425). De ce fait, l'ancienne liste est redevenue applicable (Décret n° 2020-521 du 5 mai 2020) jusqu'à la parution, le cas échéant, d'un nouveau texte. - les personnes devant garder leur enfant du fait de la fermeture de l'école ou de la classe ou parce qu'il est considéré comme cas contact, s'ils ne peuvent pas télétravailler. Pour ces derniers le dispositif a été interrompu le 5 juillet 2020 et a été réactivé le 1er septembre 2020. Le dispositif est ouvert pour les salariés parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant en situation de handicap. Pour ces personnes (vulnérables + garde d'enfant), l'activité partielle ne peut être mobilisée que si le salarié ne peut pas télétravailler et sous réserve de la production de justificatif attestant de sa situation.
05/11/20	Dans quels cas l'employeur peut-il bénéficier du dispositif exceptionnel d'activité partielle Covid-19 ?	L'employeur peut solliciter le dispositif d'activité partielle pour les salariés qui sont dans l'impossibilité de travailler, s'il est dans l'un des cas suivants : - il est concerné par les arrêtés prévoyant une fermeture de l'entreprise - il est confronté à une baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement - certains des salariés sont personnes vulnérables ou doivent garder leur enfant, à condition de produire un justificatif, et ils ne peuvent pas télétravailler.
05/11/20	Quels sont les justificatifs que doivent fournir les salariés placés en activité partielle pour garde d'enfant ?	Le salarié pour qui le télétravail n'est pas possible et qui doit garder son enfant doit fournir : - d'une part, une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un arrêt de travail au titre de la garde de son enfant - d'autre part, un justificatif attestant de la fermeture d'établissement d'accueil, de la classe... (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). Ou encore un document de l'assurance maladie attestant que l'enfant est identifié comme cas contact à risque et doit donc respecter une mesure d'isolement. Sont concernés les parents d'enfants de moins de 16 ans ou de ceux en situation de handicap. Ces documents devront être conservés par l'employeur et pourront être demandés par l'administration en cas de contrôle.
26/10/20	Quels sont les justificatifs que doivent fournir les salariés qualifiés de personnes vulnérables placés en activité partielle ?	Ces salariés, pour qui le télétravail n'est pas possible, doivent fournir à leur employeur un certificat médical attestant de leur situation de personne vulnérable.
05/11/20	L'activité partielle peut-elle ne concerner qu'un salarié ?	L'activité partielle est une mesure collective. Sauf cas prévus dans la question ci-dessous concernant l'individualisation de l'activité partielle (cf question infra). S'il s'agit d'une fermeture, elle doit concerner tout l'établissement ou une partie de celui-ci : unité de production, atelier, service, équipe chargée de la réalisation d'un projet, notamment en matière de prestations intellectuelles (Circ. DGEFP 12 du 12-7-2013). En cas de réduction collective de l'horaire 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, ...
20/10/20	A quelles conditions peut-on individualiser l'activité partielle ?	En principe, l'activité partielle est un dispositif collectif. Une ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 (art. 8) aménage les conditions de recours au dispositif d'activité partielle en permettant, sur le fondement d'un accord collectif, ou à défaut d'accord, après avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise, le placement en activité partielle de salariés de façon individualisée ou selon une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées au sein d'un même établissement, service ou atelier. Lorsque l'employeur procède à l'individualisation de l'activité partielle, il transmet à l'autorité administrative, l'accord ou l'avis favorable du CSE. L'individualisation ne peut pas se mettre en place via une décision unilatérale de l'employeur. Pour en savoir plus, voir note technique sur l'individualisation de l'activité partielle sur le site Coronavirus SOS entreprises.
20/10/20	Peut-on solliciter l'activité partielle, si les salariés sont en télétravail, et qu'ils connaissent des problèmes de connexion les empêchant de travailler ?	En principe, c'est à l'employeur de tout mettre en œuvre pour les résoudre. Si le problème ne peut pas être résolu et que le télétravail n'est pas possible, les salariés viennent travailler dans les locaux. Si le problème ne peut pas être résolu mais que le télétravail est quand même possible mais au ralenti, il n'y a pas de perte d'heures, donc pas d'activité partielle possible.
20/10/20	Les associations sont-elles éligibles à l'activité partielle ?	Oui. Les associations sont éligibles à l'activité partielle si elles en remplissent les conditions (impossibilité de continuer l'activité, baisse d'activité justifiée). Comme les entreprises, elles doivent respecter les motifs de recours prévus par la réglementation. Le ministère précise que les ressources spécifiques dont peuvent bénéficier les associations (subventions) conduisent à rappeler le principe selon lequel le recours à l'activité partielle ne saurait conduire à ce que les charges de personnel des associations soient financées deux fois, une première fois par des subventions et une seconde fois par l'activité partielle. Par conséquent, les demandes déposées par les associations bénéficiant de subventions doivent donc respecter cette obligation et des contrôles seront réalisés a posteriori par les services de l'État. https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/association_et_activite_partielle.pdf
20/10/20	Certains salariés sont inquiets et préfèrent ne pas travailler ni se déplacer. Ce motif sera-t-il suffisant pour permettre l'application de l'activité partielle ?	Non. Le principe est la continuité de l'activité. L'activité partielle ne peut être justifiée que par une baisse d'activité, la fermeture de l'établissement, etc. À défaut, la Direccte pourrait refuser l'indemnisation au titre de l'activité partielle.

Date	Questions	Réponses
PERSONNES ELIGIBLES		
28/03/20	Tous les salariés ouvrent-ils droit à l'activité partielle ?	Tous les salariés de l'entreprise sont concernés par l'activité partielle (voir cas particuliers dans les questions ci-après). Sont concernés les salariés en CDI ou en CDD, les alternants (apprentis...). Pour les alternants, voir précisions dans questions ci-après.
05/11/20	Les cadres dirigeants, non soumis à la durée du travail, ouvrent-ils droit à l'activité partielle ?	L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit que les cadres dirigeants visés à l'art. L. 3111-2 C. tr. sont éligibles à l'activité partielle à condition qu'il s'agisse d'une fermeture de l'entreprise. Ils n'y sont donc pas éligibles s'il s'agit d'une réduction d'horaire. Concernant le calcul de leur indemnisation, cela a été fixé par le Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020: voir note technique Activité partielle et Salariés sans référence horaire. NB : Les cadres dirigeants visés par l'ordonnance sont des salariés titulaires d'un contrat de travail qui ne sont pas soumis à certaines règles relatives à la durée du travail auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement. Les mandataires sociaux assimilés salariés pour les cotisations de sécurité sociale ne sont pas visés par cette définition faute d'avoir un contrat de travail (cf question infra).
05/11/20	Les salariés en convention de forfait annuel, en heures ou en jours, ouvrent-ils droit à l'activité partielle ?	L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit que les salariés au forfait jours et heures sur l'année peuvent bénéficier de l'activité partielle, en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas de fermeture totale de l'établissement (précédemment, ce n'était possible qu'en cas de fermeture totale). Les modalités de calcul de leur indemnisation sont prévues par le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 : voir note technique Activité partielle et Salariés sans référence horaire.
20/10/20	L'employeur peut-il recourir simultanément à l'activité partielle, au télétravail, et en même temps avoir des salariés en arrêt maladie ?	Il faut veiller à l'articulation de ces différents dispositifs. Le télétravail, s'il est possible, est à privilégier (évidemment, si le salarié est placé en activité partielle, il ne peut pas faire du télétravail en même temps, il s'agirait d'une fraude à l'activité partielle - voir Sanctions/fraude). En cas de réduction d'horaire, le salarié peut être en activité partielle un jour et un autre jour en télétravail. L'employeur doit définir clairement les plages travaillées et celles non travaillées; il est préférable de distinguer des journées ou demi-journées travaillées en télétravail de celles couvertes par l'activité partielle, au sein d'une même semaine.
05/11/20	Un mandataire social assimilé salarié (gérant minoritaire SARL, dirigeant SA ou SAS) sans contrat de travail est-il éligible à l'activité partielle (chômage partiel) ?	Compte tenu d'une circulaire DGEFP de 2013, pour bénéficier de l'activité partielle, un établissement doit être soumis au Code du travail et entretenir avec les salariés pour lesquels il sollicite le bénéfice de l'activité partielle des relations contractuelles soumises aux dispositions du Code du travail (Doc. technique DGEFP août 2013, fiche n° 2.2.) Les mandataires sociaux ne relèvent pas du code du travail. Ils sont assimilés salariés au sens de la sécurité sociale. Mais s'ils cumulent le mandat social avec un "vrai" contrat de travail, ils sont éligibles à l'activité partielle pour la partie contrat de travail (s'ils cotisent à l'assurance chômage). Le Conseil supérieur a demandé à plusieurs reprises au ministère du Travail d'assouplir sa position afin de permettre aux mandataires sociaux assimilés salariés d'en bénéficier, en vain.
05/11/20	Un travailleur indépendant est-il éligible à l'activité partielle ?	Non, il faut avoir un contrat de travail pour être éligible à l'activité partielle (voir question ci-dessus).
05/11/20	Les alternants (apprentis...) peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ?	Oui, l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 (art. 4), modifiée par l'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020, indique que les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation reçoivent une indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, d'un montant égal au pourcentage du SMIC qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail ou de la convention collective (voir précisions dans les FAQ sur l'indemnisation). https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/gr-coronavirus-apprentissage-15032020.pdf
04/05/20	Les salariés intérimaires peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ?	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. Cependant, si le salarié intérimaire est détaché dans un établissement qui recourt à l'activité partielle au moment de son arrivée, il ne pourra pas être placé lui-même en activité partielle pendant la totalité de la période d'autorisation (Doc. technique DGEFP août 2013, fiche n° 7.1). L'intérimaire est éligible à l'allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme perçue (Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, art. 8 ter). https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf
16/04/20	Un salarié en situation de portage salarial peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	L'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 prévoit que les salariés portés titulaires d'un CDI peuvent être placés en activité partielle au cours des périodes sans prestation à une entreprise cliente.
28/03/20	Un salarié en temps partiel thérapeutique peut-il bénéficier de l'activité partielle? Si oui, quelles sont les heures indemnisées?	Oui, il est éligible. Selon les renseignements obtenus par le Conseil supérieur auprès du ministère du Travail, l'indemnisation porte sur les heures chômées qui sont effectivement et habituellement travaillées.
04/05/20	Un intermittent du spectacle peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	Oui. Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 indique que pour les artistes du spectacle, mannequins (y compris pour les royalties), les travailleurs privés d'emploi relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle l'indemnisation se calcule ainsi : - travailleur rémunéré par cachet : Le nombre d'heures non travaillées retenu pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à 7 heures par cachet contractuellement programmé, mais non réalisé. - travailleur non rémunéré par cachet : Le nombre d'heures non travaillées retenu pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est pris en compte dans la limite de 7 heures par jour (Art. 1, https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf

Date	Questions	Réponses
24/04/20	Les VRP peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle ?	L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 indique que "pour l'employeur de salariés qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation sont déterminées par décret". Le décret du 16 avril fixe les modalités pratiques pour l'indemnisation. Il n'y a pas de distinction entre les VRP multiscartes ou monocartes. Voir note technique Activité partielle: salariés sans référence horaire.
24/04/20	Un pigiste peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	Oui. Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 indique les conditions dans lesquelles ils en bénéficient, ainsi que les modalités pratiques. Voir note technique Activité partielle : salariés sans référence horaire.
24/04/20	Un travailleur à domicile peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	Oui. Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 indique les conditions dans lesquelles ils en bénéficient, ainsi que les modalités pratiques. Voir note technique Activité partielle: salariés sans référence horaire.
24/03/20	L'activité partielle est-elle applicable aux gardiens d'immeubles ?	Ils ne sont pas expressément exclus par un texte mais s'ils ne sont pas assujettis à la durée du travail, l'employeur ne pourra pas déterminer en pratique le nombre d'heures indemnifiables.
24/03/20	Les vendeurs à domicile sont-ils éligibles à l'activité partielle ?	Seuls les vendeurs à domicile titulaires d'un contrat de travail sont éligibles. Sont donc exclus les vendeurs à domiciles inscrits au RCS ou au RSAC cotisant à la sécurité sociale des indépendants ou ceux qui n'y sont pas inscrits et qui sont assimilés salariés pour les cotisations de sécurité sociale (sans être titulaire d'un contrat de travail).
28/03/20	Un stagiaire rémunéré peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	Non, le stagiaire n'est pas un salarié. La DGT, interrogée par le Conseil supérieur, a précisé que si l'entreprise est fermée, le stage est interrompu et la gratification est suspendue. A défaut de la possibilité d'un courrier, l'échange de courriels ou autre moyen de communication doit être encouragé pour acter cet état de fait. En cas d'interruption de la gratification, certains établissements peuvent mettre en place des aides individualisées, conformément à l'article L. 821-1, alinéa 2, du Code de l'éducation.
05/11/20	Un salarié employé à domicile par un particulier ou un assistant maternel peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	Non, un décret n° 2020-1059 du 14 août 2020 met fin aux dispositions spécifiques permettant l'application de l'activité partielle aux particuliers employeurs et aux assistants maternels depuis le 31 août 2020. Ces dispositions spécifiques étaient issues de l'ordonnance n°2020-346 (art. 7).
ENTREPRISES ETRANGERES SANS ETABLISSEMENT EN FRANCE		
28/03/20	Les salariés travaillant en France, pour une entreprise étrangère sans établissement en France, sont-ils éligibles à l'activité partielle ?	L'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 (art. 9) ouvre le bénéfice du dispositif de l'activité partielle aux entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France et qui emploient au moins un salarié effectuant son activité sur le territoire national. Le bénéfice de ce dispositif est réservé aux seules entreprises relevant du régime français de sécurité sociale et de l'assurance-chômage et qui cotisent au centre national des firmes étrangères de Strasbourg (CNFE).
05/11/20	Quelle procédure suivre pour les entreprises étrangères sans établissement en France ?	Le portail de l'ASP, dans son script d'assistance de l'ASP, mis à jour en octobre 2020, indique : « Ces entreprises étrangères n'ont pas d'établissement en France mais doivent être détentrices d'un SIRET en France qui leur est délivré par le CNFE. Pour ces entreprises et en raison de l'absence d'établissement en France, les demandes d'activité partielle doivent être déposées auprès de l'UD DIRECCTE du Bas – Rhin. Vous devez tout d'abord créer un compte en suivant la procédure classique. En cas de difficulté vous pouvez utilement vous reporter à la fiche d'aide « Je crée mon compte », disponible dans la rubrique d'aide présente sur la page d'accueil du portail activité partielle : https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/APARTS/ Dans le formulaire de demande de « Création de compte d'accès à l'extranet Activité Partielle », vous devez suivre la procédure de la fiche « Je crée mon compte », sauf pour le champ « Libelle de voie, code postal, ville » où vous devez impérativement renseigner l'adresse de l'Unité départementale de Strasbourg à savoir : 6 Rue Gustave Adolphe Hirn, 67000 Strasbourg. Dans le champ « Complément d'adresse », vous devez indiquer l'adresse de l'entreprise à l'étranger (si le nombre de caractères est suffisant, dans le cas inverse, indiquer le pays de l'entreprise étrangère), et ajouter dans l'espace documentaire un Kbis, ou tout autre document officiel de l'entreprise, faisant apparaître son adresse postale. Une fois l'espace personnel créé, vous devrez compléter les informations de votre établissement, avant d'accéder à la fonctionnalité de déclaration de votre demande d'autorisation préalable. Vous devrez suivre la procédure classique jusqu'à l'ajout des coordonnées bancaires et l'écran suivant. La saisie de coordonnées bancaires est un élément obligatoire pour la validation de la demande d'indemnisation de l'entreprise, et j'attire votre attention sur le fait que la saisie d'un compte bancaire français est très fortement recommandée. Si malgré tout votre entreprise ne peut pas disposer d'un RIB français, je vous invite à prendre l'attache de l'UD DIRECCTE du Bas Rhin. En tout état de cause, il y aura un décalage important au niveau du délai de versement de l'indemnité d'activité partielle. »
PROCEDURE DE DEMANDE DE L'ACTIVITE PARTIELLE / PROCEDURE DECLARATIVE		
16/03/20	Comment faire la demande d'activité partielle (chômage partiel) ?	La demande est réalisée en ligne via le portail dédié.
		https://activitepartielle.emploi.gouv.fr
06/04/20	Les experts-comptables doivent-ils faire signer un contrat de prestation de services à leur client pour gérer leurs demandes d'activité partielle ?	Compte tenu de l'afflux de demandes, il ne faut plus envoyer le contrat de prestation à l'ASP : ce n'est plus un pré requis pour avoir une habilitation. Sur demande de l'ASP, le cabinet devra fournir soit le contrat de prestation de services, soit l'avenant à la lettre de mission (voir exemple de lettre sur le site du Conseil supérieur) intégrant son intervention sur l'activité partielle
19/03/20	Avez-vous un exemple de lettre mission pour l'accompagnement par l'expert-comptable de ses clients sur l'activité partielle ?	OUI, elle est accessible sur le site du CSO / Dossier thématique Coronavirus / Outils / Lettre de mission
02/11/20	Pour les employeurs ayant plusieurs établissements, la demande d'activité partielle peut-elle être réalisée en une seule fois ?	Lorsqu'une demande d'autorisation préalable d'activité partielle et, le cas échéant, une demande de renouvellement d'autorisation portent, pour le même motif et la même période, sur au moins 50 établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur peut adresser une demande unique au titre de l'ensemble des établissements au préfet d'un de ces départements d'implantation. Art. R. 5122-2 C. tr. (à compter de 2021) et décr. 2020-794 du 26 juin 2020, art. 4 (pour 2020)
06/04/20	Les experts-comptables doivent-ils gérer les demandes d'activité partielle client par client ?	Les demandes doivent être faites de manière individuelle pour chaque établissement. Pour regrouper tous les établissements que vous gérez pour le compte de différents clients, il faut toujours indiquer la même adresse électronique dans la rubrique ou la zone « compte utilisateur à créer ». Voir note technique Activité partielle Procédure d'inscription

Date	Questions	Réponses
06/04/20	Comment saisir les coordonnées bancaires en vue de recevoir l'indemnisation au titre de l'activité partielle ?	Selon les informations obtenues auprès de l'ASP, nous vous conseillons de saisir vos coordonnées bancaires en enlevant les trois derniers caractères du code BIC. Pour en savoir plus consultez la note technique Activité partielle Procédure d'inscription sur la partie privée du site du CSO, Coronavirus SOS entreprises
06/04/20	Que faire si je ne reçois pas l'identifiant ou l'habilitation (entreprise ayant une adresse de messagerie Orange) ?	Les entreprises ayant une adresse de messagerie Orange et qui sont en attente de leurs identifiants et / ou de l'habilitation, doivent : - Vérifier dans les spams si elles ne trouvent pas un mail reçu de «notifications-ap@asp-public.fr ». - Si elles n'ont toujours rien reçu, renvoyer un message à contact-ap@asp-public.fr contenant les informations suivantes : Objet : Identifiant non reçu / Informations du corps du mail : SIRET Etablissement; dénomination de l'établissement ; Contact de la demande : NOM / PRENOM / mail / Téléphone ; Description du problème rencontré.
02/11/20	Quels sont les délais pour effectuer la demande et de validation par la Direccte ?	En principe, la demande à la Direccte doit être préalable à l'activité partielle. Toutefois, par dérogation, notamment en cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours. Art. R5122-3 C. tr. Depuis le 1er octobre 2020, la Direccte dispose à nouveau d'un délai de 15 jours pour répondre (au lieu de 2 jours du 1er mars au 30 septembre 2020). Décret n° 2020-1128 du 12 sept. 2020 (art. 2) L'absence de réponse dans ce délai vaut décision implicite d'acceptation.
09/11/20	Quelle est la durée maximale de l'activité partielle de droit commun ?	Jusqu'au 31 décembre 2020, les salariés peuvent être placés en activité partielle pendant 12 mois. A compter du 1er janvier 2021, la durée maximale sera abaissée à 3 mois, renouvelable pour une durée totale de 6 mois, consécutifs ou non, appréciée sur 12 mois consécutifs (sauf en cas d'activité partielle pour sinistre ou intempéries). Lorsque l'employeur a bénéficié d'une autorisation d'activité partielle avant cette date, il n'est pas tenu compte de cette période pour l'application de cette nouvelle règle. Art. R 5122-9 C. tr. et décr. n° 2020-1316 du 30 octobre 2020, art. 4, I
09/11/20	Lors du 2ème confinement, pour quelle durée faut-il demander l'activité partielle ?	Selon les informations communiquées le 5 novembre 2020 par le ministère du Travail au Conseil supérieur, la durée des autorisations est fonction de la durée anticipée des difficultés économiques. Si les difficultés sont strictement liées au reconfinement, les autorisations seront données jusqu'à la fin de l'année.
03/04/20	Quel est le nombre d'heures indemnisable au titre de l'activité partielle ?	Le contingent d'heures indemnissables au titre de l'activité partielle est relevé de 1000 heures par an et par salarié à 1607 heures par an et par salarié jusqu'au 31 décembre 2020 (arrêté du 31 mars 2020 modifiant le contingent annuel d'heures indemnissables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020).
09/11/20	Pour les entreprises qui sont encore en activité partielle au moment du 2ème confinement et dont la date d'échéance de la demande arrive à terme, quelle procédure doit être appliquée : avenant, renouvellement, nouvelle demande ?	Selon les informations communiquées le 4 novembre 2020 par le ministère du Travail au Conseil supérieur : - il est possible de procéder par avenant lorsque la demande d'autorisation en cours n'est pas expirée; passer par un avenant exonère l'entreprise de l'obligation de prendre des engagements, qui n'est obligatoire qu'en cas de nouvelle demande (art. R 5122-9 C. tr.) - si la demande précédente a expiré, il faut déposer une nouvelle demande d'AP.
09/11/20	En cas de nouvelle demande, des engagements particuliers doivent-ils être pris par l'entreprise ?	Aux termes du code du Travail, en cas de nouvelle demande, des engagements doivent être pris. Ces engagements portent notamment sur le maintien dans l'emploi des salariés placés en activité partielle; des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en AP; des actions en matière de GPEC; des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise (art. R 5122-9 C. tr.). Selon les informations communiquées le 4 novembre 2020 par le ministère du Travail au Conseil supérieur, une souplesse sera accordée sur les engagements.
02/11/20	Quelles sont les obligations des entreprises concernant la consultation du CSE ?	L'avis du CSE doit, habituellement, être communiqué avec la demande d'autorisation préalable d'activité partielle. La consultation du CSE ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés . Depuis le 1er novembre 2020, le CSE doit également être informé, à l'échéance de chaque autorisation d'activité partielle, des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre (art. R. 5122-2 C. tr. ; décr. 2020-1316 du 30 octobre 2020, art. 1, 1°). Le Gvt a décidé que pour les motifs « sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel » et « autre circonstance de caractère exceptionnel », lorsque le CSE n'a pas pu être réuni, cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande, et l'employeur adresse l'avis du CSE dans un délai d'au plus 2 mois à compter de la demande d'autorisation préalable (art. R. 5122-2 C. tr.). Si l'entreprise n'a pas de CSE et qu'elle dispose d'un procès-verbal de carence, elle envoie son PV de carence. Lorsque l'entreprise a recours à l'activité partielle (depuis le 1/5/2020) uniquement pour indemniser des salariés en arrêt de travail dérogatoire, elle n'a pas à consulter le CSE. https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf
06/04/20	Que faire si l'entreprise d'au moins 50 salariés n'a ni CSE ni procès-verbal de carence ?	A titre exceptionnel, si l'entreprise n'a pas mis en place de CSE alors qu'elle y est obligée, et qu'elle n'a donc pas de PV de carence, elle peut bénéficier de l'activité partielle. Mais l'entreprise devra 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. voir doc QR du ministère du travail 3 avril 2020.
24/03/20	Faut-il informer les salariés de la mise en activité partielle ?	Oui, en l'absence de CSE, il faut les informer (mail, courrier). Voir FAQ ci-dessus pour le CSE.
24/03/20	Si après une demande d'activité partielle, la baisse d'activité est encore plus significative dans la période déclarée, peut-on réduire encore plus le nombre d'heures de travail ?	OUI. Le ministère du travail a indiqué au Conseil supérieur que l'on pouvait compléter la demande initiale.
28/03/20	L'employeur doit-il imposer la prise des congés payés, jours RTT... avant le mettre en oeuvre l'activité partielle ?	La prise des congés payés n'est pas un préalable obligatoire pour la mise en œuvre de l'activité partielle. Le Ministère est venu confirmer au CSO que le bénéfice de l'activité partielle n'est pas conditionné au fait que les compteurs des congés payés ou de RTT soient à zéro. Pour plus de précisions quant à la possibilité d'imposer des jours de CP ou autres jours de repos: voir questions/réponses sur les conditions de travail
ACTIVITE PARTIELLE / CONTRAT DE TRAVAIL		

Date	Questions	Réponses
24/04/20	La situation d'activité partielle s'impose-t-elle au salarié, y compris s'il s'agit d'un salarié protégé (élu du personnel...) ?	Oui, l'activité partielle s'impose aux salariés. Quant au salarié protégé, l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020, art. 6, indique que l'activité partielle s'impose au salarié protégé sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte, dans la même mesure, tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.
19/03/20	Peut-on rompre la période d'essai d'un salarié dont l'entreprise passe en activité partielle ?	NON. La finalité de la période d'essai est, pour l'employeur, d'évaluer les compétences du salarié dans son travail. Bien que la rupture ne doit pas être formellement motivée, il faut être en mesure, dans l'éventualité d'un contentieux, de justifier de l'insuffisance des compétences du salarié. Le recours à l'activité partielle n'est donc pas un motif de rupture de la période d'essai.
24/03/20	La période d'essai est-elle prolongée en cas d'activité partielle ?	En cas de fermeture totale : il nous semble (faute de précisions jurisprudentielles ou administratives) que la période d'essai devrait être prolongée. En cas de réduction d'horaire : il nous semble que cela n'a pas d'impact sur le terme initial de la période d'essai
24/04/20	La mise en activité partielle décale-t-elle la date de début d'un contrat de travail signé antérieurement ?	Cette date de début d'exécution du contrat ne peut être modifiée que par accord des parties. A défaut, le contrat de travail doit débiter à la date indiquée. Si l'entreprise est en activité partielle, il nous semble que le salarié devrait en bénéficier comme les autres.
28/03/20	Une entreprise en activité partielle devait embaucher un nouveau salarié. L'employeur doit-il honorer la promesse d'embauche et mettre directement ce nouveau salarié en activité partielle ?	Il n'existe pas de précision du ministère du travail à ce sujet. A notre avis, sauf accord entre l'employeur et le salarié, l'embauche doit s'effectuer et l'activité partielle doit être demandée pour cette personne. Comme l'activité partielle n'est pas soumise à une condition d'ancienneté, le salarié devrait y être éligible, sauf si l'employeur a signé le contrat de travail alors qu'il savait que l'activité partielle allait être mise en œuvre.
19/03/20	Un CDD doit prendre fin alors que l'entreprise est fermée au titre de l'activité partielle, le terme en est-il repoussé ?	NON. Le CDD prend fin à la date prévue initialement.
19/03/20	Le passage en activité partielle est-il un cas de force majeure permettant de mettre fin de manière anticipée au CDD ?	NON, les conditions ne semblent pas réunies.
09/11/20	Peut-on licencier un salarié en activité partielle ?	Oui, en respectant la procédure habituelle. Attention si, dans la demande d'activité partielle, l'employeur a pris des engagements en matière d'emploi. Il semblerait que l'activité partielle prenne fin à compter de la notification du licenciement. Ainsi, le préavis devrait être indemnisé normalement et ne devrait pas faire l'objet du versement de l'aide de l'Etat au titre de l'activité partielle (art. L1234-6 C. tr. et circ. DGEFP 2013-12 du 12
09/05/20	Un salarié en activité partielle peut-il suivre une formation demandée par l'employeur? Comment est-il rémunéré?	Les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, de l'ensemble des actions et de la formation mentionnées aux articles L 6313-1 et L 6314-1 réalisées notamment dans le cadre du plan de formation. Habituellement, les salariés formés pendant l'activité partielle bénéficient d'une indemnité d'activité partielle de 100 % de leur salaire net (art. L 5122-2 et R 5122-18 C. tr.). Toutefois, pour les formations acceptées par l'employeur depuis le 29 mars 2020, les salariés perçoivent l'indemnité d'activité partielle de droit commun (ord. n° 2020-346 du 27 mars 2020, art. 5) ; cette disposition s'applique jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard.
19/03/20	Le salarié acquiert-il des congés payés durant la période d'activité partielle ?	OUI (article R 5122-11 CT), sans distinction, peu important que l'activité partielle prenne la forme d'une réduction d'activité ou la suspension totale de l'activité.
INDEMNISATION DE L'ACTIVITE PARTIELLE		
04/05/20	Que se passe-t-il si l'employeur avait mis des salariés en activité partielle et que la Direccte refuse l'indemnisation ?	Si la demande de prise en charge n'est pas acceptée, le salaire habituel doit être versé aux salariés avec charges sociales...
04/11/20	Quel montant doit être versé au salarié placé en activité partielle ?	Règle applicable jusqu'au 31 décembre 2020 (art. R 5122-18 C. tr.): L'indemnité versée au salarié est de 70 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés par heure chômée au titre de l'activité partielle (avec un minimum de 8,03 €/ heure). Règle applicable à compter du 1^{er} janvier 2021 (décret n°2020-1319 du 30 octobre 2020) : L'indemnité versée au salarié est 60 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés par heure chômée au titre de l'activité partielle. La rémunération sera plafonnée à 4,5 SMIC (minimum de 8,03 €/ heure chômée). De plus, l'indemnité devra être plafonnée au taux horaire net habituel du salarié Attention, il convient de vérifier la convention collective qui peut prévoir une meilleure indemnisation. En tout état de cause, la rémunération mensuelle doit être égale au Smic net. L'employeur peut donc être amené à verser une indemnité différentielle pour atteindre cette rémunération minimale mensuelle garantie.
20/10/20	Quelle indemnisation est due au salarié placé en activité partielle pour garde d'enfant ou parce qu'il est une personne vulnérable ?	Selon les informations obtenues par le Conseil supérieur, l'indemnisation du salarié placé en activité partielle pour garde d'enfant ou parce qu'il est une personne vulnérable est de 70 % de sa rémunération antérieure brute
20/04/20	Sur quelle base se calcule l'allocation d'activité partielle : heures réelles ou mensualisées ?	Le Ministère du travail, sollicité par le Conseil supérieur, nous a apporté la réponse suivante : le calcul de l'indemnité d'activité partielle se fait sur la base des heures réelles, et sur la base de semaines pleines. Donc pour mars on ne prendrait que 4 semaines, les 2 jours de fin de mois seraient reportés sur avril. Voir Note technique Fiche mémo paye et activité partielle. C'est cette variation qui fait que certains mois, on peut verser des allocations supérieures à 151,67h même si on reste sur la durée légale du travail.

Date	Questions	Réponses
09/11/20	Comment se calcule le taux horaire du salarié servant de base à l'indemnisation du salarié ?	Ceci est expliqué en détail dans le document du ministère sur l'activité partielle (dans les annexes), mis à jour le 29 avril 2020. Plusieurs cas de figure sont prévus, selon la situation, notamment pour les salariés faisant des heures sup. éligibles à l'activité partielle. Le taux horaire de référence au titre de l'activité partielle est le taux horaire de base. <u>Entreprises à 35 h</u>: Pour le calculer, la rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche...) de ce salaire, hors heures supplémentaires et leur majoration. Cette rémunération est divisée par le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures sur le mois). <u>Entreprises ayant une durée du travail supérieure à la durée légale du travail éligible à l'activité partielle</u>: sont concernés les régimes d'équivalence, les heures sup. résultant soit d'une convention individuelle de forfait incluant des heures sup. conclue avant le 23/4/2020, soit d'une durée collective du travail supérieure à la durée légale pratiquée en application d'une convention ou d'un accord collectif conclu avant le 23/4/2020 à l'exclusion de toute autre heure sup. La rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, incluant les majorations (travail de nuit, le dimanche, équivalence...) ainsi que les heures sup. conventionnelles ou contractuelles et leur majoration. Pour la période de référence, le document du ministère indique qu'il est possible de se référer au dernier salaire perçu au titre de la période précédant le placement en activité partielle. Voir exemples sur le document du ministère. VOir aussi la note technique Paye et activité partielle sur l'espace Coronavirus SOS entreprises. https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf
09/11/20	Les primes entrent-elles dans l'assiette de l'activité partielle ?	Les primes entrent dans l'assiette de l'indemnité d'activité partielle si elles entrent dans l'assiette de l'indemnité de congés payés. Seules sont prises en compte les primes versées mensuellement qui sont calculées en fonction du temps de présence du salarié, et donc affectées par l'activité partielle (primes de
09/11/20	Comment se calcule l'indemnité quand le salarié a une rémunération variable ?	Les éléments de rémunération variable (commissions,...) sont pris en compte. Le montant mensuel de référence de ces éléments est égal à la moyenne des éléments variables perçus au cours des 12 mois précédant le premier jour d'activité partielle. Le ministère du Travail a précisé au CSOEC que, lorsque ce salarié a déjà fait l'objet d'une mise en activité partielle au cours des 12 derniers mois (lors du 1er confinement par exemple), il convient de « reconstituer » et, le cas échéant, de tenir compte du salaire perçu au cours des 12 mois précédant le 1er placement en activité partielle intervenant en 2020 en raison de la crise sanitaire.
09/11/20	Les heures supplémentaires doivent-elles être indemnisées dans le cadre de l'activité partielle ?	Le principe est que les heures supplémentaires ne sont pas indemnisées au titre de l'activité partielle (voir ci-après l'exception). L'employeur ne reçoit aucune aide de l'Etat et il n'a pas à rémunérer le salarié au titre des heures supplémentaires (Cass. soc. 11 oct. 2005, n° 03-41.617). Si l'employeur rémunère ces heures supplémentaires, elles ne bénéficient pas du régime social de faveur de l'activité partielle. Par exception, les heures supplémentaires sont éligibles à l'indemnisation si elles résultent : - Soit d'une convention de forfait en heures conclue avant le 23 avril 2020 - Soit d'un accord collectif prévoyant une durée collective du travail supérieure à la durée légale (art. 7 ord. n° 2020-460 du 22-4-2020).
09/04/20	L'employeur peut-il décider unilatéralement d'augmenter la rémunération du salarié en activité partielle, voire de maintenir la rémunération habituelle ? Et comment le formaliser ?	OUI, l'employeur peut décider unilatéralement d'augmenter la rémunération du salarié en activité partielle, voire de maintenir le salaire. Il s'agit d'une décision unilatérale de l'employeur qui peut prendre la forme suivante : "L'entreprise X décide, pour la période d'activité partielle allant du ... au ... (à préciser, il vaut mieux le faire mois par mois pour éviter un engagement de trop longue durée) de porter la rémunération des salariés en activité partielle à ... % de leur salaire net avant impôt (80, 90, 100 % au choix de l'employeur)". Attention! Si la durée habituelle du travail excède 151,67 il faut bien préciser si les H sup ouvrent droit aussi au complément, car le maintien par l'employeur pour les H Sup n'ouvrira pas droit à l'exonération de charges sociales. Sur le régime social de ce complément, voir question ci-dessous rubrique paie et charges sociales.
16/04/20	Comment sont indemnisés les alternants (apprentis et contrats de professionnalisation) en activité partielle ?	L'ordonnance n° 2020-428 du 15 avr. 2020 a modifié l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 (art. 4) sur ce sujet. Les nouvelles dispositions sont rétroactives et s'appliquent à compter du 12 mars 2020. Le calcul de l'indemnité d'activité partielle de ces salariés dépend de leur niveau de rémunération: - Lorsque leur rémunération habituelle est inférieure au SMIC : l'indemnité horaire d'activité partielle est égale ou pourcentage du SMIC qui leur est applicable au titre du code du travail ou, le cas échéant de la convention collective (dans la version initiale, on ne tenait pas compte de la rémunération prévue par la convention collective). - Lorsque la rémunération habituelle est égale ou supérieure au SMIC : la règle des 70 % s'applique sans que l'indemnisation horaire au titre de l'activité partielle ne puisse être inférieure à 8,03 €. L'indemnité horaire d'activité partielle versée par l'employeur aux salariés mentionnés à l'alinéa précédent dont la rémunération est supérieure ou égale au salaire minimum interprofessionnel de croissance, correspond à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure du salarié, telle que déterminée en application des dispositions réglementaires applicables à l'activité partielle, lorsque le résultat de ce calcul est supérieur à 8,03 €. Lorsque ce résultat est inférieur ou égal à 8,03 €, l'indemnité horaire d'activité partielle est égale à 8,03 €. Les apprentis ne sont concernés par la rémunération mensuelle minimale que lorsque leur rémunération
24/04/20	Comment sont indemnisés les salariés de la branche des Hôtels Cafés Restaurants ?	Dans cette branche, la durée du travail fixée par la convention collective est de 39 h. L'ordonnance n° 2020-460 du 22 avr. 2020 précise que pour les salariés 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 : - la durée collective du travail conventionnellement prévue est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail pour apprécier la réduction d'activité; - il est tenu compte des heures supplémentaires prévues par la convention ou l'accord collectif pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées.

Date	Questions	Réponses
06/04/20	Comment sont indemnisés les salariés en horaire d'équivalence ?	Les heures d'équivalence s'appliquent uniquement à certains salariés, occupant des postes comportant des périodes d'inaction dans certains secteurs (ex : transport routier de marchandises (personnels roulants), commerces de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (personnel de vente occupé à temps complet...)). L'article 1 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit que les heures d'équivalence sont prises en compte dans le décompte des heures chômées pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle. Formule de calcul Durée à indemniser = durée d'équivalence – durée réalisée. Les heures supplémentaires ne doivent pas être prises en compte dans la formule de calcul.
20/04/20	Tous les salariés sont-ils éligibles à la rémunération mensuelle minimale garantie (qui s'applique en + de l'allocation publique) ?	L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 prévoit que les salariés à temps partiel bénéficient de la rémunération mensuelle minimale (avant, ils en étaient exclus). L'ordonnance n° 2020-428 du 15 avr. 2020 prévoit que les travailleurs temporaires bénéficient de la rémunération mensuelle minimale. La date d'application de cette mesure est le 12 mars 2020. Le même texte prévoit que les apprentis dont la rémunération est supérieure au SMIC sont concernés par la RMM.
04/11/20	Quelle est la compensation financière dont bénéficie l'employeur ?	Les modalités de calcul de la prise en charge par l'Etat ont évolué au fil du temps (art. D. 5122-13 C. tr.). Prise en charge de l'Etat du 1er mars 2020 au 31 mai 2020 : 70 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés pour l'indemnisation due au salarié plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC (allocation horaire minimum de 8,03 €, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC). Prise en charge de l'Etat du 1^{er} juin 2020 au 31 décembre 2020 : 60 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés pour l'indemnisation due au salarié plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC (allocation horaire minimum de 8,03 €) Toutefois, maintien du taux de 70 % pour : - les secteurs les plus touchés mentionnés dans l'annexe 1 du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 ; attention l'annexe 1 a été modifiée par le décret n° 2020-1123 du 10 septembre 2020 et le décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020 - les secteurs dépendant de l'annexe 1 mentionnés dans l'annexe 2 du même décret (sous réserve de justifier d'une baisse du chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020) ; attention l'annexe 2 a été modifiée par le décret n° 2020-1123 du 10 septembre 2020 et le décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020 - Les employeurs mentionnés dont l'activité principale ne relève pas des secteurs précités, implique l'accueil du public et est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19, à l'exclusion des fermetures volontaires. Sont donc visées : les fermetures en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative. Prise en charge de l'Etat à compter du 1er janvier 2021 : 36 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés pour l'indemnisation due au salarié plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC (allocation horaire minimum de 7,23 €). A ce jour, les textes ne prévoient pas de dérogation pour les secteurs protégés La demande de remboursement est à effectuer sur le site internet dédié : https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/
09/11/20	Quelle est la compensation financière dont bénéficie l'employeur pour les salariés placés en activité partielle pour garde d'enfants ou parce qu'ils sont vulnérables ?	Selon les informations obtenues par le Conseil supérieur auprès du ministère du Travail, la prise en charge se fait, jusqu'au 31 octobre 2020 sur la base des règles de droit commun (taux de 70%). A partir du 1er novembre 2020, le ministère a indiqué que la prise en charge s'élèverait à hauteur 60 % du salaire brut du salarié. Cette décision reposait notamment sur l'évolution des règles d'indemnisation de l'activité partielle au 1er novembre 2020 qui a été reportée. Des précisions ont été demandées au ministère.
24/03/20	Le remboursement par l'Etat est-il automatique ?	NON. L'indemnisation se fait à la demande de l'employeur via le portail. La demande de remboursement doit préciser le nombre d'heures chômées par salarié pour la période donnant lieu à l'indemnisation, leur numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques. <i>NB Les demandes de remboursement sont prescrites dans le délai d'1 an à compter du terme de la période couverte par l'autorisation.</i> L'allocation d'activité partielle est liquidée mensuellement par l'Agence de services et de paiement pour le compte de l'État et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage (art R 5122-9 CT).
24/03/20	Quelle est la situation des salariés en congés payés alors que l'entreprise (ou le service, l'unité de production, etc.) est en activité partielle ?	Le salarié est en congés payés et il doit être indemnisé comme tel. L'indemnité de congés payés doit être calculée sur la base de la rémunération ordinaire perçue pendant les périodes de travail et non sur celle de la rémunération réduite liée à l'activité partielle (CJUE 13-12-2018 aff. 385/17). A son retour de congés payés, il sera en activité partielle comme les autres salariés.
20/03/20	Quelle est la situation des salariés malades en activité partielle ?	Si un salarié tombe malade et se retrouve en arrêt de travail au cours d'une période d'activité partielle, il ne peut pas prétendre au cumul des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et des indemnités d'activité partielle. Il ne peut bénéficier que du versement des premières (Circ. DGEFP du 12 du 13-7-2020, Annexe 1). Les règles de maintien de salaire s'appliquent mais elles ne peuvent pas permettre au salarié malade de percevoir plus que s'il avait été valide : par conséquent, l'intéressé ne peut pas bénéficier d'une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait été placé en activité partielle (Cass. soc. 2 juillet 1987 n° 83-43626).
09/11/20	Les garanties de prévoyance sont-elles maintenues pour les salariés en activité partielle ?	Oui, en application de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (art.12) et ce peu important ce qui est prévu par l'acte instituant le régime et par le contrat d'assurance. Cette disposition est prévue jusqu'au 31 décembre 2020. Un nouveau texte devrait intervenir pour prolonger la règle.
07/04/20	Existe-t-il un simulateur permettant de connaître le montant indemnisé ?	Oui, le simulateur est sur le site du ministère du Travail. Il s'adresse aux employeurs et aux salariés. https://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/
PAIE ET CHARGES SOCIALES		
02/04/20	Quelles sont les mentions obligatoires du bulletin de salaire en cas d'activité partielle ?	Les mentions obligatoires sont : - le nombre d'heures indemnisées - le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle - les sommes versées au salarié au titre de la période considérée. Les employeurs ont 12 mois à compter de la publication de ce décret pour respecter cette obligation. Pendant ce laps de temps, ils peuvent continuer de fournir au salarié le document prévu par l'article R. 5122-17 du code du travail dans sa rédaction antérieure au décret du 26 mars 2020.

Date	Questions	Réponses
04/05/20	Quel est le régime social applicable aux allocations d'activité partielle ?	Les indemnités d'activité partielle sont exonérées, dans certaines limites, de l'ensemble des cotisations et contributions sociales assises sur les revenus d'activité, mais restent soumises à la CSG (6,2 %) et la CRDS (0,5 %) après abattement pour frais professionnels (1,75 %). Les salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle restent redevables de la cotisation maladie au taux de 1,50 %. Pour les personnes qui ne sont pas redevables de la CSG CRDS car elles ne résident pas fiscalement en France, l'indemnité est assujettie à une cotisation maladie majorée au taux de 2,80 %. Voir questions ci-après sur le régime social du complément de salaire versé par l'employeur et du paiement des heures sup. par l'employeur.
02/04/20	Quelles sont les règles applicables à l'écèlement de la CSG CRDS sur la rémunération mensuelle minimale ?	La CSG et la CRDS sont écrêtées, si ce prélèvement a pour effet de réduire le montant net de l'allocation, éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité, sous le SMIC (art. L. 136-1-2 CSS). Dans ce cas : - pour une entreprise qui cesse complètement son activité durant le mois, le précompte des contributions sociales ne peut avoir pour effet de porter l'allocation nette d'activité partielle en deçà du SMIC brut. Les salariés percevant une allocation mensuelle égale au SMIC brut (10,15 € x (52x35) /12) seront exonérés de prélèvements sociaux. Pour les indemnités supérieures à ce montant, les prélèvements sociaux seront, le cas échéant, réduits afin de garantir le SMIC brut. Le précompte doit se faire dans l'ordre suivant : CSG déductible, CSG non déductible, puis CRDS. - en cas d'activité partielle durant le mois, le précompte des contributions sociales ne peut avoir pour effet de porter le montant cumulé de la rémunération nette d'activité et de l'allocation perçue en deçà du SMIC brut. Doc QR du ministère du travail 2 avril 2020.
02/11/20	Si l'employeur verse une part complémentaire au-delà de 70% de la rémunération brute, quel est le régime social ?	Dans le cas où l'employeur verse une part complémentaire au-delà de l'indemnité légale (que ce soit prévu par accord collectif ou décision unilatérale), ce complément est soumis au même régime en matière de prélèvements sociaux. Depuis le 1er 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 aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité. Par ailleurs, les sommes qui seraient versées au titre d'indemnisation d'heures chômées non indemnissables au titre de l'activité partielle car excédant la durée légale du travail ou les heures sup. résultant d'un accord collectif ou d'une convention individuelle de forfait, sont assujetties, au même titre que les rémunérations, aux cotisations et contributions sociales. Voir document Ministère du travail Dispositif exceptionnel d'activité partielle.
04/05/20	Si l'employeur indemnise les heures supplémentaires, quel est le régime social ?	Comme indiqué dans la question ci-dessus, si l'employeur indemnise les heures supplémentaires résultant d'un accord collectif antérieur au 23/4/2020 ou d'une convention individuelle de forfait antérieure à la même date : le régime social de l'indemnité d'activité partielle s'applique. A contrario, si l'employeur indemnise des heures supplémentaires hors exceptions indiquées ci-dessus, le régime social de faveur ne s'applique pas: paiement des cotisations dans les conditions de droit commun. Voir document du Ministère du travail Dispositif exceptionnel d'activité partielle.
31/03/20	Comment déclarer la CSG/CRDS due l'indemnité d'activité partielle ?	La CSG et la CRDS sont à déclarer sur le CTP 060 « RR CHOMAGE CSG-CRDS TAUX PLEIN » (soit 6,20% de CSG et 0,50% de CRDS).
11/05/20	Quel est le régime fiscal de l'indemnité d'activité partielle ?	L'indemnité d'activité partielle est imposable à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires. Ce principe d'imposition découle du renvoi fait au 5 de l'article 158 du CGI par l'article L 5428-1 du Code du travail.
20/10/20	Les cotisations de prévoyance (incluant la complémentaire santé) calculées sur le fondement de l'article L 242-1 ou de l'article L 131-6 du Code de la sécurité sociale sont-elles dues sur l'allocation d'activité partielle ?	Oui, en application de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (art.12) et ce même si le contrat ne le prévoit pas.
SANCTIONS / FRAUDE		
15/04/20	Quelles sont les sanctions en cas de fraude à l'activité partielle ?	Voir note technique sur la fraude, les sanctions, sur le site Coronavirus SOS entreprises. Le ministère du Travail a précisé les sanctions encourues en cas de fraude, ces sanctions étant cumulables : - remboursement intégral des sommes perçues au titre de l'activité partielle - interdiction de bénéficier, pendant une durée maximale de 5 ans, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle - 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende, en application de l'article 441-6 du code pénal. le ministère invite les salariés et les représentants du personnel à signaler aux Direccte tout manquement à la réglementation.
15/04/20	Quel exemple de cas de fraude ?	Le ministère du travail indique que si, par exemple, le salarié est placé en activité partielle alors qu'il fait du télétravail, il s'agit d'une fraude. Voir note technique sur la fraude, les sanctions, sur le site Coronavirus SOS entreprises.

Charges sociales

FAQ CSOEC - Mise à jour : 16 novembre 2020



Date	Questions	Réponses
Paiement habituel des charges sociales		
30/10/20	Les échéances du 5 ou du 15 novembre peuvent-elles être reportées par les employeurs ?	Les employeurs peuvent reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales pour les échéances des 5 et 15 novembre 2020. Le report de cotisations Urssaf vaut également pour les cotisations de retraite complémentaire. Les déclarations doivent néanmoins être déposées aux dates prévues. Pour bénéficier du report, il suffit de remplir en ligne un formulaire de demande préalable. En l'absence de réponse de l'Urssaf sous 48h, cette demande est considérée comme acceptée. Les cotisations qui ne seront pas payées sont automatiquement reportées. L'Urssaf contactera ultérieurement les employeurs pour leur proposer un plan d'apurement de leurs dettes. Aucune pénalité ni majoration de retard ne sera appliquée. Dans le contexte actuel, où notre système de soins et plus largement notre protection sociale et l'action de l'Etat sont plus que jamais sollicités, il est important que les entreprises qui le peuvent continuent à participer au financement de la solidarité nationale. Nous appelons donc les entreprises à faire preuve de responsabilité dans l'usage des facilités qui leur sont accordées, afin qu'elles bénéficient avant tout aux entreprises qui en ont besoin.
30/10/20	Quelles sont les mesures prévues pour le paiement des cotisations des travailleurs indépendants ?	Les cotisations sociales personnelles des travailleurs indépendants ne seront pas prélevées en novembre (l'échéance trimestrielle du 5 novembre ainsi que les échéances mensuelles du 5 et du 20 novembre sont suspendues). Le prélèvement automatique des échéances de novembre ne sera pas réalisé, sans que les travailleurs indépendants aient de démarche à engager. Ceux qui paient par d'autres moyens de paiement pourront ajuster le montant de leur paiement. Aucune pénalité ni majoration de retard ne sera appliquée. Les modalités de régularisation de ces échéances seront précisées ultérieurement. Toutefois, les travailleurs indépendants qui le peuvent sont invités à régler leurs cotisations de façon spontanée, selon des modalités qui leur seront communiquées par leur Urssaf. Ils peuvent ajuster leur échéancier en réestimant leur revenu 2020 qui sert de base au calcul des cotisations provisionnelles. Les travailleurs indépendants bénéficiant d'un délai de paiement sur des dettes antérieures peuvent également demander à en reporter les échéances. En complément de ces mesures, les travailleurs indépendants peuvent solliciter l'intervention de l'action sociale du Conseil de la Protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI) pour la prise en charge partielle ou totale de leurs cotisations ou pour l'attribution d'une aide financière exceptionnelle.
30/10/20	Existe-t-il des mesures en faveur des auto-entrepreneurs ?	Pour les autoentrepreneurs : L'échéance mensuelle de septembre et l'échéance trimestrielle du troisième trimestre doivent être déclarées normalement d'ici au 2 novembre à 12h. Les autoentrepreneurs ont la possibilité de payer la totalité, ou une partie seulement, ou de ne pas payer les cotisations sociales dues sur cette échéance. Ceux qui ont déjà réalisé leurs déclarations peuvent modifier leur ordre de paiement pour réduire ou mettre à zéro le montant payé. Aucune majoration de retard ne sera appliquée, les modalités de régularisation des paiements partiels ou absents seront précisées ultérieurement. Les auto-entrepreneurs bénéficiant d'un délai de paiement peuvent également demander à en reporter les échéances.
04/11/20	Les travailleurs indépendants PAM (Praticien et Auxiliaire Médical) bénéficient-ils aussi du report automatique d'échéance au 5 novembre 2020 ?	Non, les prélèvements concernant les travailleurs indépendants PAM, ne font pas partie du dispositif de report automatique indiqué. Le prélèvement des travailleurs indépendants PAM sera effectué normalement au 5 novembre.
26/10/20	L'aide versée aux médecins libéraux et PAMC est-elle assujettie aux cotisations sociales ?	Interrogée par la commission sociale du Conseil supérieur, l'Urssaf après échange avec la DSS (Direction de la Sécurité Sociale) est venue préciser qu'en l'absence de précision textuelle, cette aide est soumise aux cotisations et contributions sociales. Un décret devrait intervenir pour entériner cette situation.
26/10/20	L'aide créée par le Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI) en faveur des artisans/commerçants et leurs conjoints collaborateurs relevant du régime complémentaire des indépendants est-elle assujettie aux cotisations sociales ?	À ce jour, aucun texte ne prévoit l'exonération de cotisations sociales, mais l'administration communique sur le fait que cette aide d'un montant maximal de 1250 € est nette d'impôts et de charges sociales. Cette absence de fondement textuel devrait être régularisée, car un amendement au PLF pour 2021, adopté en commission des finances, prévoit l'exonération fiscale et sociale de l'aide du CPSTI.
Exonérations de cotisations sociales liées à la Covid-19 au titre de la 1ère vague		

Date	Questions	Réponses
Un dispositif d'exonération de cotisations sociales a été mis en place afin d'aider les employeurs et les travailleurs indépendants ayant subi de plein fouet les conséquences de la 1ère vague de l'épidémie de Covid-19 (art.65 loi n° 2020- 935). Les modalités de mise en œuvre des mesures d'exonération de cotisations sociales destinées aux TPE-PME ainsi qu'aux travailleurs indépendants ont été fixées au sein du décret n° 2020-1103. Pour rappel, ce dispositif consiste, pour les employeurs, en une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale ainsi qu'une aide au paiement des cotisations pour l'année 2020. Pour les travailleurs indépendants, il s'agit d'une réduction de cotisations sociales. Des précisions ont été apportées par l'instruction DSS n° 2020-160 du 22 septembre 2020.		
CONDITIONS D'ELIGIBILITE		
20/10/20	Toutes les employeurs et tous les travailleurs indépendants peuvent-ils bénéficier des mesures d'exonération ?	Non, seuls certains employeurs et travailleurs indépendants bénéficient de l'exonération, et ce, en fonction de leur secteur d'activité et de leur effectif.
20/10/20	Quels sont les secteurs d'activité concernés par l'exonération ?	Sont concernés : - les secteurs relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien, de l'événementiel, etc. (dits secteurs S1 visés à l'annexe 1 du décret n° 2020-371 du 30 mars 2020) - les secteurs dépendant de ces secteurs prioritaires et ayant subi une forte baisse de leur chiffre d'affaires (dits secteurs S1 bis visés à l'annexe 2 du décret n° 2020-371 du 30 mars 2020) (pour la période du 1er février au 31 mai 2020) - les secteurs impliquant l'accueil du public, interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19 (dits secteur S2), à l'exclusion des fermetures volontaires.
04/11/20	Ces secteurs sont-ils susceptibles d'évoluer ?	Oui. Cela a été annoncé par voie de communiqué de presse en date du 8 octobre 2020. L'objectif était alors d'élargir le dispositif à de nouveaux bénéficiaires qui ont une activité fortement liée au tourisme ou à l'événementiel. Etant précisé, que les entreprises des secteurs d'activité bénéficieront rétroactivement des exonérations de cotisations et contributions sociales et de l'aide au paiement au titre de la période d'emploi du 1er février au 31 mai 2020. Cette évolution des secteurs bénéficiaires est retranscrite au sein du décret n° 2020-1328 du 2 novembre 2020 qui modifie les annexes 1 et 2 du décret n° 2020-371 du 30 mars 2020. <i>NB : l'évolution va au-delà des annonces gouvernementales eu égard aux mesures prises depuis pour endiguer la propagation de l'épidémie de Covid-19.</i>
20/10/20	Comment est appréciée la baisse du chiffre d'affaires pour le secteur S1 bis ?	La condition de baisse du chiffre d'affaires (CA) est remplie dans les conditions suivantes : - Soit une baisse de CA d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020 par rapport à la même période de l'année précédente ou, le cas échéant, par rapport au CA mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur deux mois ou, pour les entreprises créées après le 15 mars 2019 et avant le 10 mars 2020, par rapport au montant moyen calculé sur deux mois du CA réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 15 mars 2020 - Soit une baisse de CA durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020 par rapport à la même période de l'année précédente de l'année 2019 qui représente au moins 30 % du CA de l'année 2019 ou, pour les entreprises créées entre le 1er janvier et le 14 mars 2019, du chiffre d'affaires réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 31 décembre 2019 ramené sur 12 mois.
20/10/20	Pour le secteur 1 bis, faut-il, outre la baisse du CA, démontrer la dépendance de l'activité à des secteurs visés en S1 ?	Non. La DSS a précisé au Conseil supérieur que la condition de baisse de CA est réputée caractériser la dépendance au secteur S1. Le fait d'avoir une activité listée d'une part, et de satisfaire à la condition de baisse de CA d'autre part, suffit à l'éligibilité à l'exonération, sans besoin supplémentaire de démontrer une dépendance.
20/10/20	Les listes des secteurs d'activité sont-elles exhaustives ?	Les listes des secteurs S1 et S1 bis sont limitatives. Quant à la liste des entreprises relevant des secteurs S2 telle quelle rédigée dans l'instruction DSS n° 2020-160 du 22 septembre 2020, elle est non exhaustive.
20/10/20	Si une entreprise ou un travailleur indépendant a fermé en vertu d'une décision d'un ordre professionnel , d'un syndicat de branche, etc. est-il éligible à l'exonération ?	Non, le décret précise que la fermeture doit être intervenue en application du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020. Dès lors toute fermeture intervenue en dehors de ce décret ne permet pas d'être éligible à l'exonération et à l'aide au paiement de cotisations sociales.
26/10/20	Les cabinets dentaires qui ont fermé, et assuré les seules urgences, à la demande du Conseil National de l'Ordre des Chirurgiens-Dentistes sont-ils éligibles à l'exonération et à l'aide au paiement ?	La FAQ de l'Urssaf précise que les professions médicales et paramédicales ne sont pas éligibles, car elles n'ont pas fait l'objet de fermetures administratives au sens du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020. Maj de la FAQ de l'Urssaf en date du 6 novembre 2020 : https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/FAQ_NOUVELLES_MESURES_URSSAF.pdf
16/11/20	Les agences immobilières sont-elles éligibles aux dispositifs d'exonération et d'aide au paiement ?	La FAQ de l'Urssaf précise que les agences immobilières sont assimilables à des bureaux recevant du public. Mais ces établissements n'étant pas cités aux articles 8 et 9 du décret du 23 mars 2020, ils n'ont pas fait l'objet d'une fermeture administrative au sens de ce décret, et ne sont donc pas éligibles aux dispositifs. En revanche, les activités immobilières sont éligibles au titre du secteur S1 bis, lorsque 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 (annexe 2 du décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 modifié par le décret 2020-1328 du 2 novembre 2020).
30/10/20	Un restaurant qui n'aurait pas totalement cessé son activité (livraison et vente à emporter) peut-il bénéficier de l'exonération et de l'aide ?	Oui, la restauration (restauration traditionnelle, de type rapide, de restauration collective) est éligible aux dispositifs car elle fait partie du secteur S1. Ainsi, les restaurants peuvent bénéficier de l'exonération et de l'aide au paiement même s'ils ont pu continuer leur activité au moyen de la livraison et de la vente à emporter.

Date	Questions	Réponses
12/11/20	Les garagistes et réparateurs automobiles sont-ils éligibles au dispositif ?	Tout dépend de leur activité principale (appréciée en fonction de leur CA). Les garages automobiles étant autorisés à travailler pour la maintenance des véhicules mais pas pour la vente, sont éligibles si leur activité principale vise bien la vente de véhicules. Maj de la Faq de l'Urssaf en date du 6 novembre 2020 : https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/FAQ_NOUVELLES_MESURES_URSSAF.pdf
12/11/20	Les offices de tourisme sont-ils éligibles aux dispositifs d'exonération et d'aide au paiement ?	Oui, ils y ouvrent droit faisant partie de la liste "S1". Maj de la Faq de l'Urssaf en date du 6 novembre 2020 : https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/FAQ_NOUVELLES_MESURES_URSSAF.pdf
16/11/20	Les blanchisseries de détail sont-elles éligibles aux dispositifs d'exonération et d'aide au paiement ?	Oui, les blanchisseries-teintureries de détail ont été intégrées à l'annexe 2 du décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 (fonds de solidarité) par le décret 2020-1328 du 2 novembre 2020.
12/11/20	Les auto-écoles sont-elles éligibles aux dispositifs d'exonération et d'aide au paiement ?	Oui, elles sont éligibles. Les auto-écoles font partie des entreprises qui ont dû cesser totalement leur activité durant la période de confinement. Maj de la Faq de l'Urssaf en date du 6 novembre 2020 : https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/FAQ_NOUVELLES_MESURES_URSSAF.pdf
12/11/20	Les cabinets vétérinaires sont-ils éligibles aux dispositifs d'exonération et d'aide au paiement ?	Non, faute de fermeture administrative. Maj de la Faq de l'Urssaf en date du 6 novembre 2020 : https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/FAQ_NOUVELLES_MESURES_URSSAF.pdf
12/11/20	Les entreprises qui ont dû fermer au public mais qui ont pu continuer leur activité en télétravail sont-ils éligibles aux dispositifs d'exonération et d'aide au paiement ?	Oui, elles restent éligibles Maj de la Faq de l'Urssaf en date du 6 novembre 2020 : https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/FAQ_NOUVELLES_MESURES_URSSAF.pdf
12/11/20	Les bars-tabac sont-ils éligibles aux dispositifs d'exonération et d'aide au paiement ?	Oui, si leur activité principale relève bien des débits de boisson et non du commerce de détail à base de tabac. Maj de la Faq de l'Urssaf en date du 6 novembre 2020 : https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/FAQ_NOUVELLES_MESURES_URSSAF.pdf
12/11/20	Une holding détenant la majorité des parts d'une société ayant pour activité « salon de coiffure » ou encore dont la filiale est un HCR est-elle éligible aux dispositifs d'exonération et d'aide au paiement ?	Non, elle n'est pas éligible, son activité n'étant pas assimilable aux sociétés qu'elles gèrent ou qu'elle détient. Maj de la Faq de l'Urssaf en date du 6 novembre 2020 : https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/FAQ_NOUVELLES_MESURES_URSSAF.pdf
EMPLOYEURS		
20/10/20	Certains employeurs sont-ils expressément exclus du dispositif d'exonération ?	Oui. Sont exclus du dispositif : - les sociétés civiles immobilières - les établissements de crédit - les sociétés de financement - les entreprises qui étaient déjà en difficulté au 31 décembre 2019 (à l'exception des micro entreprises et petites entreprises qui ne font pas l'objet d'une procédure collective d'insolvabilité et ne bénéficient pas d'une aide au sauvetage ou d'une aide à la restructuration) - les employeurs ayant fait l'objet d'une condamnation pour travail dissimulé au cours des 5 années précédentes.
20/10/20	Comment déterminer si une entreprise relève d'un secteur ?	Seule l'activité principale réellement exercée est prise en compte pour déterminer l'éligibilité du secteur d'activité. En pratique, on peut se référer au code APE de l'entreprise, sous réserve qu'il soit à jour et qu'il ait été bien attribué.
20/10/20	Sur quelle période porte l'exonération de cotisations ?	Pour les employeurs de moins de 250 salariés relevant des secteurs S1 et S1 bis, l'exonération porte sur la période du 1er février au 31 mai 2020. Pour les employeurs de moins de 10 salariés relevant des secteurs S2, l'exonération porte sur la période du 1er février au 30 avril 2020. <i>NB : En Guyane et à Mayotte, la période d'exonération (peu important le secteur) s'étend du 1er février 2020 au 30 septembre 2020.</i> <i>NB : Pour les employeurs pour lesquels l'interdiction d'accueil du public a été prolongée, les périodes d'emploi s'étendent du 1er février 2020 jusqu'au dernier jour du mois précédant celui de l'autorisation d'accueil du public.</i>
20/10/20	Quelles sont les modalités d'appréciation de l'effectif de 250 salariés et 10 salariés ?	L'effectif est apprécié conformément à l'article L 130-1 du Code de la sécurité sociale. Ainsi, les dispositifs d'exonération et d'aide au paiement des cotisations et contributions bénéficient aux employeurs dont l'effectif au 31 décembre 2019, ou pour les entreprises créées en 2020, au dernier jour du mois au cours duquel a été réalisée la 1ère embauche, est inférieur à 250 salariés ou 10 salariés (en fonction du secteur)

Date	Questions	Réponses
20/10/20	Quelles sont les cotisations concernées par l'exonération ?	Les cotisations éligibles à l'exonération sont celles éligibles à l'allègement général de cotisations (dit allègement « Fillon »). Il s'agit donc uniquement des cotisations patronales suivantes : - cotisation d'assurance maladie - cotisation d'assurance vieillesse (plafonnée et déplafonnée) - cotisations d'allocations familiales - cotisations d'accident du travail et de maladie professionnelle dans la limite de 0,69 % de la rémunération. - contribution de solidarité pour l'autonomie - contribution d'assurance chômage - contribution au Fnal NB : Les cotisations de retraite complémentaire ne sont pas éligibles à la mesure d'exonération.
30/10/20	Les compléments de cotisations maladie (taux de 6%) et allocations familiales peuvent-ils être pris en compte dans l'exonération ?	L'exonération s'applique aux cotisations restant dues dans le champ de l'exonération après application de toute exonération ou réduction, de taux spécifique ou d'assiette forfaitaire dont peut bénéficier l'employeur. Les cotisations patronales maladie et allocations familiales entrant dans le champ de l'exonération, cette dernière peut s'appliquer aux compléments de cotisations maladie et allocations familiales.
16/11/20	Quelles sont les formalités à accomplir pour bénéficier de l'exonération de charges sociales ?	Le dispositif correspond à un système auto-déclaratif et ne nécessite pas l'accord préalable de l'administration. Les employeurs avaient jusqu'au 31 octobre 2020 pour régulariser leurs déclarations sociales afin de bénéficier des exonérations et de l'aide. Le site dsn-info.fr confirme l'annonce du ministère de l'économie de reporter cette date limite au 30 novembre. Pour les nouvelles activités éligibles aux exonérations (du fait du décret 2020-1328 du 2 novembre 2020), l'exonération doit être déclarée au plus tard dans la DSN du mois principal déclaré "décembre 2020" exigible les 5 ou 15 janvier 2021. https://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail_dsn/a_id/2348
20/10/20	Peut-on cumuler l'exonération avec d'autres aides ?	Oui, cette exonération s'applique sur les cotisations restant dues après application de l'allègement général de cotisations ou de toute autre exonération totale ou partielle de cotisations sociales ou de taux spécifiques, d'assiettes et de montants forfaitaires de cotisations.
30/10/20	Si une entreprise n'est plus éligible à la réduction générale des cotisations à la suite du calcul annualisé, est-il possible de déclarer à posteriori des montants d'exonération sur les périodes éligibles ?	En cas d'écart significatif, les montants de l'exonération peuvent être rectifiés après le calcul en fin d'année de la réduction générale applicable au titre de l'année entière. Lorsque le montant de l'exonération est rectifié à la hausse, il est porté sur le CTP 667 de la période d'emploi de décembre, ou la dernière période d'emploi du salarié lorsque le contrat de travail a pris fin.
20/10/20	Y-a-t-il un montant maximum d'aides versées aux entreprises ?	Oui, le montant total des exonérations et aides au paiement perçu par l'entreprise dont relève l'établissement ne peut excéder 800 000 €. Ce montant s'élève à 120 000 € par entreprise pour le secteur de la pêche et de l'aquaculture et à 100 000 € par entreprise pour le secteur de la production agricole primaire.
26/10/20	Une entreprise a réglé les cotisations patronales sur les premiers mois du confinement. Est-elle éligible à l'exonération ? Peut-elle en demander le remboursement ?	Oui, l'entreprise est éligible à l'exonération et l'aide au paiement. La déclaration de l'exonération sur une période intégralement réglée dégagera un crédit au bénéfice de l'employeur.
20/10/20	Comment fonctionne l'aide au paiement des cotisations et contributions sociales ?	Les employeurs ont droit à une aide au paiement des cotisations égale à 20 % du montant des revenus ayant donné lieu à la mesure d'exonération sociale. L'aide est imputable sur l'ensemble des cotisations sociales (part patronale et part salariale) dues au titre de 2020 après application de toute mesure d'exonération sociale. Le dispositif correspond à un système auto-déclaratif et ne nécessite pas l'accord préalable de l'administration. Un CTP Urssaf 051 est mis en place pour cette aide au versement. L'assiette du CTP 051 est égale à 20 % des rémunérations au sens de l'art. L 242-1 du CSS, au titre des périodes Février à Avril 2020 ou Février à Mai 2020, à déclarer en une seule fois.