

## DROIT DU TRAVAIL

FAQ sur Mesures COVID-19

*Mise à jour au 10 mai 2021*

# SOMMAIRE

---

1 Activité partielle *Page 3*

---

2 Charges sociales *Page 11*

---

# Activité partielle (chômage partiel)

FAQ CSOEC - Mise à jour : 31 mars 2021

ORDRE DES  
EXPERTS-COMPTABLES  
Conseil supérieur

infodoc-experts

Date	Questions	Réponses
		<b>Cas de recours</b>
12/11/20	Qu'est-ce que l'activité partielle (chômage partiel) ?	<p>L'activité partielle s'adresse aux salariés qui subissent une <b>baisse de rémunération imputable à une réduction d'horaire en-deçà de la durée légale du travail ou à une fermeture temporaire d'activité</b>.</p> <p>L'activité partielle concerne aussi les salariés qui, au début de l'épidémie, étaient en arrêt maladie "dérogatoire" :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>les personnes dites vulnérables</b> qui ne peuvent pas télétravailler: la liste des personnes vulnérables a été réduite à compter du 1<sup>er</sup> 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'au 12 novembre (date d'effet du décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020)</li> <li>- <b>les personnes devant garder</b> 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 1<sup>er</sup> 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.</li> </ul> <p><b>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.</b></p>
12/11/20	Quelles sont les personnes vulnérables pouvant avoir recours à l'activité partielle depuis le 12 novembre 2020 ?	Depuis le 12 novembre 2020, les salariés vulnérables placés en position d'activité partielle sont ceux répondant à 2 critères cumulatifs : le premier lié à la santé du salarié (âge, antécédents, etc.) et le second lié aux conditions de travail (impossibilité de recourir totalement au télétravail et de bénéficier des mesures de protection renforcées) (décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020)
12/11/20	Les salariés cohabitant avec des personnes vulnérables continuent-ils à bénéficier du dispositif d'activité partielle ?	Non, plus depuis le 1 <sup>er</sup> septembre 2020 (décret n° 2020-1098 du 29 août 2020)
12/11/20	Qui doit être à l'initiative du placement en activité partielle pour personne vulnérable ?	Il est effectué à la demande du salarié et sur présentation à l'employeur d'un certificat établi par un médecin. (Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020)
12/11/20	Que se passe-t-il si le salarié, personne vulnérable, est en désaccord avec l'employeur sur son placement en activité partielle ?	Le salarié peut saisir le médecin du travail qui se prononce en recourant, le cas échéant, à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail. Le salarié est placé en position d'activité partielle dans l'attente de l'avis du médecin du travail. (Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020).
05/11/20	Dans quels cas l'employeur peut-il bénéficier du dispositif exceptionnel d'activité partielle Covid-19 ?	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il est concerné par les arrêtés prévoyant une fermeture de l'entreprise</li> <li>- il est confronté à une baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement</li> <li>- certains des salariés sont personnes vulnérables ou doivent garder leur enfant, à condition de produire un justificatif, et s'ils ne peuvent pas télétravailler.</li> </ul>
05/11/20	Quels sont les justificatifs que doivent fournir les salariés placés en activité partielle pour garde d'enfant ?	<p>Le salarié pour qui le télétravail n'est pas possible et qui doit garder son enfant doit fournir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> <li>- 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.</li> </ul> <p>Sont concernés les parents d'enfants de moins de 16 ans ou de ceux en situation de handicap.</p> <p>Ces documents devront être conservés par l'employeur et pourront être demandés par l'administration en cas de contrôle.</p>
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 ?	<p>L'activité partielle est une mesure collective. Sauf cas prévu dans la question ci-dessous concernant l'individualisation de l'activité partielle (cf question infra).</p> <p>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).</p> <p>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, ...</p>
05/01/21	A quelles conditions peut-on individualiser l'activité partielle ?	<p>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.</p> <p>L'individualisation ne peut pas se mettre en place via une décision unilatérale de l'employeur.</p> <p><b>NB : L'ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre complétée par le décret n° 2020-1681 du 24 décembre 2020 proroge ce dispositif dérogatoire jusqu'au 31 décembre 2021 au plus tard.</b></p> <p>Pour en savoir plus, voir note technique sur l'individualisation de l'activité partielle sur le site Coronavirus SOS entreprises.</p>

Date	Questions	Réponses
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. <a href="https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/association_et_activite_partielle.pdf">https://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/association_et_activite_partielle.pdf</a>
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.
<b>PERSONNES ELIGIBLES</b>		
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.
05/01/21	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. Ces mesures sont prorogées par l'article 2 du décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020. 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).
05/01/21	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. Ces mesures sont prorogées par l'article 2 du décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020.
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). <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qc-coronavirus-apprentissage-15032020.pdf">https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qc-coronavirus-apprentissage-15032020.pdf</a>
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). <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf">https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf</a>

Date	Questions	Réponses
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, 6°).  <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf">https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf</a>
02/03/21	Les saisonniers des stations de ski peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle pendant la 2e vague ?	Les employeurs des stations de montagne bénéficient d'une prise en charge intégrale de l'activité partielle pour leurs salariés permanents ainsi que pour leurs saisonniers jusqu'à la fin de la saison, fixée au 15 avril 2021.  Afin de protéger les saisonniers des stations de ski impactés par les fermetures administratives des remontées mécaniques, la ministre réitère son appel à maintenir les embauches qui étaient prévues et à recourir à l'activité partielle pour les saisonniers qui : - ont déjà été recrutés l'an dernier et font ainsi l'objet d'une mesure de reconduction du contrat de travail ; - font l'objet d'un premier recrutement matérialisé par une promesse d'embauche écrite signée avant le 6 février 2021 ou d'un contrat de travail faisant état de cette embauche pour la saison 2020-2021.  <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/activite-partielle-maintien-au-mois-de-mars-des-taux-applicables-en-vigueur">https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/activite-partielle-maintien-au-mois-de-mars-des-taux-applicables-en-vigueur</a>
05/01/21	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. Ces mesures sont prorogées par l'article 2 du décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020. Voir note technique Activité partielle: salariés sans référence horaire.
05/01/21	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. Ces mesures sont prorogées par l'article 2 du décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020. Voir note technique Activité partielle : salariés sans référence horaire.
05/01/21	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. Ces mesures sont prorogées par l'article 2 du décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020. 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 indemnisables.
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. Toutefois, il existe des exceptions, voir question infra
02/02/21	Un salarié employé à domicile par un particulier ou un assistant maternel peut-il bénéficier de l'activité partielle ?	Un décret (n° 2020-1059 du 14 août 2020) a mis fin au 31 août 2020 aux dispositions spécifiques permettant l'application de l'activité partielle aux particuliers employeurs et aux assistants maternels. Ce dispositif a été réactivé (ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020) à compter du 1 <sup>er</sup> novembre 2020 (et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2021). Toutefois, il existe des spécificités par rapport au dispositif initial (voir question infra)
05/01/21	Quelles sont les modalités de mise œuvre de l'activité partielle pour le particulier employeur ?	Les salariés employés à domicile peuvent être placés en position d'activité partielle lorsqu'ils se trouvent dans l'une des situations suivantes : - l'employeur est un travailleur non salarié ou un mandataire social assimilé salarié mis dans l'impossibilité d'exercer son activité du fait de mesures sanitaires ; - ils ont la qualité de personne vulnérable. - l'activité exercée à domicile fait l'objet de mesures de restriction sanitaires. Le particulier employeur est dispensé de l'obligation de disposer d'une autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative. Le dispositif d'activité partielle est géré par les centres CESU et PAJEMPLOI.

## ENTREPRISES ETRANGERES SANS ETABLISSEMENT EN FRANCE

Date	Questions	Réponses
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 ?	<p>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.</p> <p>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 : <a href="https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/APARTS/">https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/APARTS/</a></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Vous devrez suivre la procédure classique jusqu'à l'ajout des coordonnées bancaires et l'écran suivant.</p> <p>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.</p> <p>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. »</p>

**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. <a href="https://activitepartielle.emploi.gouv.fr">https://activitepartielle.emploi.gouv.fr</a>
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
05/01/21	Quelles sont les entreprises ayant besoin d'une attestation de l'expert-comptable pour justifier de la perte de leur chiffre d'affaires ?	Les entreprises relevant de l'annexe 2, qui doivent justifier réaliser leur CA habituel auprès d'entreprises relevant de certains secteurs (en plus de la perte de CA requise sur la période allant du 15 mars au 15 mai 2020) doivent joindre à leur demande d'indemnisation d'activité partielle une déclaration sur l'honneur indiquant qu'elles disposent d'un document établi par un expert-comptable, tiers de confiance, attestant que l'entreprise remplit les critères prévus par cette annexe.
05/01/21	Quelle est la mission de l'expert-comptable attestant le CA du client ?	L'attestation de l'expert-comptable est délivrée à la suite d'une mission d'assurance de niveau raisonnable réalisée conformément aux règles de l'art. La mission d'assurance porte sur le CA 2019 ou : - pour les entreprises créées entre le 1 <sup>er</sup> juin 2019 et le 31 janvier 2020 : sur le CA de la période comprise entre la date de création de l'entreprise et le 29 février 2020 - pour les entreprises créées entre le 1 <sup>er</sup> février 2020 et le 29 février 2020 : sur le CA réalisé en février 2020 et ramené sur 1 mois - pour les entreprises créées après le 1 <sup>er</sup> mars 2020, le CA mensuel moyen réalisé entre le 1 <sup>er</sup> juillet 2020, ou à défaut la date de création de l'entreprise, et le 30 septembre 2020.
18/11/20	Que faut-il indiquer lorsque l'employeur n'applique aucune convention collective ?	Il convient de saisir le code 9999 dans la rubrique "code IDCC". A défaut, cela peut bloquer la demande d'activité partielle.
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.

Date	Questions	Réponses
23/11/20	Quels sont les délais pour effectuer la demande et de validation par la Direccte ?	<p>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 CT).</p> <p>Les entreprises auront jusqu'à fin novembre 2020 pour faire leurs demandes, même si elles ont placé les salariés en AP dès le 1<sup>er</sup> jour du reconfinement.</p> <p>Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2020, la Direccte dispose à nouveau d'un délai de 15 jours pour répondre (au lieu de 2 jours du 1<sup>er</sup> mars au 30 septembre 2020). Décret n° 2020-1128 du 12 sept. 2020 (art. 2)</p> <p>L'absence de réponse dans ce délai vaut décision implicite d'acceptation.</p>
02/03/21	Quelle est la durée maximale de l'activité partielle de droit commun ?	<p>Jusqu'au 30 juin 2021, les salariés peuvent être placés en activité partielle pendant 12 mois.</p> <p>A compter du 1<sup>er</sup> juillet 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 CT et l'article 2 du décret n° 2020-1681 du 24 décembre 2020 modifiant l'article 4-I du décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020).</p>
02/03/21	Comment s'opère le décompte du délai de 6 mois maximum applicable à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 ?	<p>Les compteurs commenceront à courir à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021 et ce quelle que soit la date d'autorisation. Autrement dit, si une entreprise a déjà bénéficié d'une période d'activité partielle avant cette date, il n'en sera pas tenu compte pour le calcul des 6 mois.</p> <p>En revanche, si une décision d'autorisation est prise avant le 30 juin 2021 pour une durée allant au-delà du 1<sup>er</sup> juillet 2021, la période d'autorisation intervenant, au-delà du 1<sup>er</sup> juillet devrait s'imputer sur la durée maximale d'autorisation de 6 mois.</p> <p><a href="https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/faq-chomage-partiel-activite-partielle">https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/faq-chomage-partiel-activite-partielle</a></p>
05/01/21	Quel est le nombre d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle ?	<p>Le contingent d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle a été relevé à 1 607 heures par an et par salarié jusqu'au 31 décembre 2020 par un arrêté du 31 mars 2020 modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020. Sous réserve de la de parution d'un nouvel arrêté, le contingent d'heures indemnisables est de nouveau de 1 000 heures par an et par salarié.</p>
23/11/20	Pour les entreprises qui sont encore en activité partielle au moment du 2 <sup>nd</sup> confinement et dont la date d'échéance de la demande arrive à terme, quelle procédure doit être appliquée : avenant, renouvellement, nouvelle demande ?	<p>Selon les informations communiquées le 23 novembre 2020 par le ministère du Travail au Conseil supérieur : il est possible de procéder par avenant pour allonger la durée d'autorisation.</p>
09/11/20	En cas de nouvelle demande, des engagements particuliers doivent-ils être pris par l'entreprise ?	<p>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.).</p> <p>Selon les informations communiquées le 4 novembre 2020 par le ministère du Travail au Conseil supérieur, une souplesse sera accordée sur les engagements.</p>
02/11/20	Quelles sont les obligations des entreprises concernant la consultation du CSE ?	<p>L'avis du CSE doit, habituellement, être communiqué avec la demande d'autorisation préalable d'activité partielle.</p> <p>La consultation du CSE ne concerne que <b>les entreprises d'au moins 50 salariés</b>.</p> <p>Depuis le 1<sup>er</sup> 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°).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p><a href="https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf">https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf</a></p>
06/04/20	Que faire si l'entreprise d'au moins 50 salariés n'a ni CSE ni procès-verbal de carence ?	<p>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.</p> <p>voir doc QR du ministère du travail 3 avril 2020.</p>
24/03/20	Faut-il informer les salariés de la mise en activité partielle ?	<p>Oui, en l'absence de CSE, il faut les informer (mail, courrier).</p>
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 ?	<p>OUI. Le ministère du Travail a indiqué au Conseil supérieur que l'on pouvait compléter la demande initiale.</p>
28/03/20	L'employeur doit-il imposer la prise des congés payés, jours RTT... avant de mettre en œuvre l'activité partielle ?	<p>La prise des congés payés n'est pas un préalable obligatoire pour la mise en œuvre de l'activité partielle.</p> <p>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.</p>
23/11/20	Quelle est la procédure à respecter pour la mise en œuvre de l'activité partielle des salariés du particulier employeur (pour ceux qui y sont éligibles) ?	<p>Les employeurs concernés devront remplir le formulaire d'indemnisation exceptionnelle, qui sera accessible sur les sites CESU et PAJEMPLOI à partir du 10 décembre.</p>

**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. L 1234-6 C. tr. et circ. DGEFP 2013-12 du 12 juillet 2013).
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 2021 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.
<b>INDEMNISATION DE L'ACTIVITE PARTIELLE</b>		
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...
31/03/21	Quel montant doit être versé au salarié placé en activité partielle ?	<b>Règle applicable jusqu'au 31 décembre 2020 (art. R 5122-18 C. tr.)</b> : 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) sans plafond de rémunération. <b>Règle applicable du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 30 avril 2021</b> : 70 % du salaire horaire brut servant d'assiette à l'indemnité de congés payés par heure chômée au titre de l'activité partielle. <b>La rémunération est plafonnée à 4,5 SMIC</b> (minimum de 8,11 €/ heure chômée). <b>Règle applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2021 au 31 mai 2021</b> : - Cas général : 60 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC et plancher de 8,11 € - Secteurs protégés et connexes : 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite 4,5 SMIC (minimum de 8,11 €/ heure chômée) - Entreprises fermées ou ayant des restrictions sanitaires territoriales ou en zone de chalandise d'une station de ski : 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite 4,5 SMIC (minimum de 8,11 €/ heure chômée) <b>Règle applicable du 1<sup>er</sup> juin 2021 au 30 juin 2021</b> : - Cas général + secteurs protégés et connexes : 60 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC (minimum de 8,11 €/ heure chômée) - Entreprises fermées sur décision administrative ou ayant des restrictions sanitaires territoriales ou en zone de chalandise d'une station de ski : 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC (minimum de 8,11 €/ heure chômée) <b>Règle applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021</b> : 60 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC (minimum de 8,11 €/ heure chômée).  De plus, l'indemnité devra être plafonnée au taux horaire net habituel du salarié à compter du 1 <sup>er</sup> mai 2021. Attention, il convient de vérifier la convention collective qui peut prévoir une meilleure indemnisation. En tout état de cause, la rémunération <b>mensuelle</b> doit être égale au Smic net. L'employeur peut donc être amené à verser une indemnité différentielle pour atteindre cette rémunération minimale mensuelle garantie.
31/03/21	Quelle indemnisation est due au salarié placé en activité partielle pour garde d'enfant ou parce qu'il est une personne vulnérable ?	Jusqu'au 30 avril 2021, 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 sans plafond. A compter du 1 <sup>er</sup> mai 2021, les règles changent dans la mesure où les personnes concernées percevront une indemnité égale à 70 % de la rémunération horaire de référence limitée à 4,5 SMIC.

Date	Questions	Réponses
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.
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. <b>Le taux horaire de référence au titre de l'activité partielle est le taux horaire de base.</b> <b>Entreprises à 35 h :</b> 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). <b>Entreprises ayant une durée du travail supérieure à la durée légale du travail éligible à l'activité partielle :</b> 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 <b>période de référence</b> , 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.  <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf">https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-doc-precisions-activite-partielle.pdf</a>
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 pause payée, par exemple).
02/02/21	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, indépendamment de la mise en activité partielle du salarié (par exemple période du 1 <sup>er</sup> mars 2019 au 29 février 2020). Le ministère du Travail a précisé au Conseil Supérieur que, lorsque ce salarié a déjà fait l'objet d'une mise en activité partielle au cours des 12 derniers mois (lors du 1 <sup>er</sup> confinement par exemple), il convient de « reconstituer » et, le cas échéant, de tenir compte du salaire perçu au cours des 12 mois précédant le 1 <sup>er</sup> placement en activité partielle intervenant en 2020 en raison de la crise sanitaire. <b>NB: pour l'année 2021, la doctrine de l'administration évolue</b> Selon les informations obtenues par le Conseil Supérieur auprès du ministère du Travail, la tolérance visant à calculer la moyenne sur une période de référence fixe n'est plus de mise. Dès lors, il faut retenir la moyenne mensuelle de la rémunération variable perçue au cours de 12 mois précédant immédiatement le dernier placement en activité partielle (et non pas celui du premier placement en AP du mois de mars 2020).
09/11/20	Les heures supplémentaires doivent-elles être indemnisées dans le cadre de l'activité partielle ?	Le principe est que les <b>heures supplémentaires ne sont pas indemnisées</b> 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.
05/01/21	Comment sont indemnisés les alternants (apprentis et contrats de professionnalisation) en activité partielle ?	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 8,11 €. L'indemnité horaire d'activité partielle versée par l'employeur aux salariés 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 8,11 €. Lorsque ce résultat est inférieur ou égal à 8,11 €, l'indemnité horaire d'activité partielle est égale à 8,11 €. Les apprentis ne sont concernés par la rémunération mensuelle minimale que lorsque leur rémunération horaire est supérieure au SMIC horaire.

Date	Questions	Réponses
18/11/20	Comment sont indemnisés les apprentis placés en activité partielle qui continuent de suivre leur formation au CFA (présentiel ou distanciel) ?	Ils sont placés en activité partielle pour leur temps de travail habituel, qui inclut donc le temps de formation. Il convient de ne pas opérer de distinction entre temps de travail en entreprise et temps de formation en CFA. Ces deux périodes sont prises en charge par l'activité partielle, que la formation ait lieu à distance ou en présentiel. <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr_of_cfa_nouveau-confinement.pdf">https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr_of_cfa_nouveau-confinement.pdf</a>
05/01/21	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. <b>NB : dans ce secteur les heures supplémentaires pourront continuer à être prises en compte dans le calcul de l'allocation jusqu'au 31 décembre 2021 au plus tard (art. 1er décret n° 2020-1681 du 24 décembre 2020).</b>
05/01/21	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. <b>NB : le décret n° 2020-1681 du 24 décembre 2020 prolonge jusqu'au 31 décembre 2021 au plus tard les règles de calcul ci-dessus.</b> Voir Annexe dans le Doc QR du ministère du travail 3 avril.
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.
23/11/20	Comment est indemnisé le salarié du particulier employeur placé en activité partielle ?	L'indemnité horaire versée par l'employeur est égale à un pourcentage de la rémunération nette correspondant à la rémunération contractuelle sans pouvoir être inférieur au montant net correspondant au salaire minimum conventionnel. Un décret (à paraître) doit fixer le montant de cette indemnité (art. 7 ordonnance n° 2020-346 modifié par l'art. 1 ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020).
31/03/21	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 CT). <b>Prise en charge de l'Etat du 1er décembre 2020 au 31 décembre 2020 :</b> - <b>Cas général</b> : 60 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC avec un plancher de 8,03 € - <b>Secteurs protégés (tourisme, HCR, sport, culture, transport aérien...)</b> et <b>connexes</b> énumérés par décret (sous condition de baisse de CA) + <b>entreprises fermées sur décision administrative</b> (fermeture totale ou partielle) : 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC avec un plancher de 8,03 € - <b>Entreprises en zone de chalandise d'une station de ski</b> (sous condition de baisse de CA) : 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC avec un plancher de 8,03 € <b>Prise en charge de l'Etat du 1er janvier 2021 au 30 avril 2021 :</b> - <b>Cas général</b> : 60 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC avec un plancher de 8,11 € - <b>Secteurs protégés (tourisme, HCR, sport, culture, transport aérien ...)</b> et <b>connexes</b> énumérés par décret (sous condition de baisse de CA) + <b>entreprises fermées sur décision administrative</b> (fermeture totale ou partielle) : 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite 4,5 SMIC avec un plancher de 8,11 € - <b>Entreprises en zone de chalandise d'une station de ski</b> (sous condition de baisse de CA) : 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC avec un plancher de 8,11 € - <b>Entreprises ayant des restrictions sanitaires territoriales</b> (sous condition de baisse de CA) : 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite 4,5 SMIC avec un plancher de 8,11 € <b>Prise en charge de l'Etat du 1er mai 2021 au 31 mai 2021 :</b> - <b>Cas général</b> : 36 % de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 SMIC avec un plancher de 7,30 €. - <b>Secteurs protégés (tourisme, HCR, sport, culture, transport aérien ...)</b> et <b>connexes</b> (sous condition de baisse de CA) : 60 % de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 SMIC avec un plancher de 8,11 € - <b>Entreprises fermées sur décision administrative</b> (fermeture totale ou partielle) : 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite 4,5 SMIC avec un plancher de 8,11 € - <b>Entreprises en zone de chalandise d'une station de ski</b> (sous condition de baisse de CA) : 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC avec un plancher de 8,11 € - <b>Entreprises ayant des restrictions sanitaires territoriales</b> (sous condition de baisse de CA) : 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite 4,5 SMIC avec un plancher de 8,11 € <b>Prise en charge de l'Etat du 1er juin 2021 au 30 juin 2021 :</b> - <b>Cas général + secteurs protégés et connexes</b> : 36 % de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 SMIC avec un plancher de 7,30 € - <b>Entreprises fermées sur décision administrative</b> (fermeture totale ou partielle) : 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC avec un plancher de 8,11 € - <b>Entreprises en zone de chalandise d'une station de ski</b> (sous condition de baisse de CA) : 70 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC avec un plancher de 8,11 € <b>Prise en charge de l'Etat à compter du 1er juillet 2021 :</b> 36 % de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 SMIC avec un plancher de 7,30 € <b>La demande de remboursement est à effectuer sur le site internet dédié :</b> <a href="https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/">https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/</a>

Date	Questions	Réponses
31/03/21	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 ?	<b>Jusqu'au 30 avril 2021</b> , l'employeur perçoit une aide équivalente à celle qu'il aurait perçue en cas d'activité partielle "normale" : 60 % du brut ou, pour les secteurs protégés, 70 % du brut. <b>A compter du 1<sup>er</sup> mai 2021</b> , l'employeur recevra une allocation égale à 60 % de la rémunération horaire de référence, limitée à 4,5 SMIC avec un plancher de 7,30 € (décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020, art. 9).
05/01/21	Quel est le niveau de prise en charge pour les salariés du particulier employeur qui peuvent être placés en activité partielle ?	L'indemnité horaire versée par l'employeur sera remboursée par l'Urssaf selon un pourcentage de la rémunération nette du salarié. Ce dernier sera fixé par décret.
04/01/21	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. <b>NB : les demandes de remboursement sont prescrites dans le délai de 6 mois à compter du terme de la période couverte par l'autorisation (art. L 5122-1 CT modifié par la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021, art. 210).</b> 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). <b>A son retour de congés payés, il sera en activité partielle comme les autres salariés.</b>
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).
18/11/20	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. A défaut, le régime perd le caractère collectif et obligatoire permettant le bénéfice du régime social et fiscal de faveur. Cette mesure est prévue jusqu'au 30 juin 2021 (date modifiée par la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020, art. 8).
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. <a href="https://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/">https://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/</a>
<b>PAIE ET CHARGES SOCIALES</b>		
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.
05/01/21	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 sont uniquement soumises à la CSG et la CRDS applicables au revenu de remplacement au taux global de 6,70 %, après abattement pour frais professionnels (1,75 %). <b>NB : la mise en oeuvre de ce taux unique a pour corollaire la suppression définitive des dispositions relative à l'exonération totale de la CSG/CRDS ainsi qu'au taux réduit applicable à l'indemnité d'activité partielle perçue par le salarié compte tenu de son revenu fiscal (art. L 136-8 du CSS ; art. L 5122-4 CT).</b> 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 %. <b>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.</b>
05/01/21	Quelles sont les règles applicables à l'écrêtement 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 (10,25 € 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.
05/01/21	Si l'employeur verse une part complémentaire à l'indemnité légale d'activité partielle, 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 1 <sup>er</sup> 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. Ce régime social dérogatoire est prolongé en 2021 (art. 8, IV de la loi n° 2020-1576 de financement de la sécurité sociale pour 2021). Par ailleurs, les sommes qui seraient versées au titre d'indemnisation d'heures chômées non indemnisables 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.

Date	Questions	Réponses
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.
18/11/20	Les cotisations de prévoyance (incluant la complémentaire santé) calculées sur le fondement de l'article L 242-1 (brut sécurité sociale) ou de l'article L 136-1 (CSG) 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. Les compléments à l'indemnité d'activité partielle légale entrent également dans l'assiette de calcul des cotisations de prévoyance. Ces dispositions s'appliquent jusqu'au 30 juin 2021 (date modifiée par la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020, art. 8).
<b>SANCTIONS / FRAUDE</b>		
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 Directe 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 : 26 avril 2021



Infodoc-experts

Date	Questions	Réponses
<b>Paiement habituel des charges sociales</b>		
27/04/21	Les échéances du 6 ou du 15 avril 2021 et celles du 5 ou 17 mai 2021 peuvent-elles être reportées par les employeurs ?	Les employeurs qui connaissent une fermeture ou une restriction directe ou indirecte de leur activité du fait des mesures décidées par les pouvoirs publics peuvent reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales pour les échéances des 6 et 15 avril 2021. Les déclarations doivent néanmoins être déposées aux dates prévues. Le report de cotisations Urssaf vaut également pour les cotisations de retraite complémentaire. 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.
27/04/21	Quelles sont les mesures prévues pour le paiement des cotisations des travailleurs indépendants ?	Les mesures exceptionnelles sont reconduites en mai selon les mêmes modalités que depuis janvier : les prélèvements des échéances d'avril sont suspendus pour les travailleurs indépendants dont l'activité principale relève des secteurs impactés par la crise, éligibles aux exonérations de cotisations sociales, à savoir : - les travailleurs indépendants relevant du secteur dit S1 (tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture, transport aérien, événementiel) ; - les travailleurs indépendants relevant du secteur dit S1bis, dont l'activité dépend fortement de celle des secteurs S1. Aucune démarche n'est à effectuer et aucune majoration de retard ou pénalité ne sera appliquée. Les modalités de régularisation de ces échéances seront précisées ultérieurement. Les travailleurs indépendants bénéficiant d'un délai de paiement sur des dettes antérieures peuvent demander à en reporter les échéances.
27/04/21	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. Les rémunérations dérogatoires pour indemnisation forfaitaire des médecins libéraux appelés en renfort pendant la crise sanitaire dans le cadre de la continuité de soins, sont à déclarer avec l'ensemble des revenus, dans la zone correspondant au régime fiscal (A, D/E/F, H) et à reporter en O. Le montant brut perçu sera à ajouter dans la zone R, si l'indemnisation n'est pas incluse dans les honoraires conventionnés du relevé SNIR.
04/01/21	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 ?	Les aides financières exceptionnelles versées en application de l'article 10 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne sont exonérées d'impôt sur le revenu, d'impôt sur les sociétés et de toutes les contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle.
<b>Exonérations de cotisations sociales liées à la Covid-19 au titre de la 1ère vague</b>		
<p><i>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.</i></p> <p><i>Pour rappel, ce dispositif consiste, pour les employeurs, en une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale pour 2020 ainsi qu'une aide au paiement des cotisations pour les années 2020 et 2021. Pour les travailleurs indépendants, il s'agit d'une réduction de cotisations sociales. Des précisions ont été apportées par la DSS (instruction n° 2020-160 du 22 septembre 2020 remplacée par l'instruction du 5 mars 2021, publiée au Bulletin officiel de la Sécurité sociale : <a href="https://boss.gouv.fr/portail/accueil/mesures-exceptionnelles.html">https://boss.gouv.fr/portail/accueil/mesures-exceptionnelles.html</a>).</i></p>		
<b>CONDITIONS D'ELIGIBILITE</b>		
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.
27/04/21	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 en vigueur au 1er janvier 2021) - 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 en vigueur au 1er janvier 2021) - les secteurs faisant l'objet d'une interdiction d'accueil du public en application du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 (dits secteur S2), à l'exclusion des fermetures volontaires.
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.

Date	Questions	Réponses
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° DSS/5B/SAFSL/2021/53 du 5 mars 2021, elle est non exhaustive.
20/10/20	Si une entreprise ou un travailleur indépendant a fermé en vertu d'une <b>décision d'un ordre professionnel</b> , 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 <b>cabinets dentaires</b> 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 : <a href="https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/FAQ_NOUVELLES_MESURES_URSSAF.pdf">https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/FAQ_NOUVELLES_MESURES_URSSAF.pdf</a>
27/04/21	Les <b>agences immobilières</b> sont-elles éligibles aux dispositifs d'exonération et d'aide au paiement ?	Bien que la FAQ en ligne de l'Urssaf continue à préciser le contraire ( <a href="https://www.mesures-covid19.urssaf.fr/faq/">https://www.mesures-covid19.urssaf.fr/faq/</a> ), l'instruction DSS du 5 mars 2021 prévoit que les agences immobilières font partie du secteur S2 (page 11 et annexe III). Par ailleurs, 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 <b>restaurant</b> qui n'aurait pas totalement cessé son activité (livraison et vente à <b>emporter</b> ) 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.
12/11/20	Les <b>garagistes</b> 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 : <a href="https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/FAQ_NOUVELLES_MESURES_URSSAF.pdf">https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/FAQ_NOUVELLES_MESURES_URSSAF.pdf</a>
12/11/20	Les <b>offices de tourisme</b> 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 : <a href="https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/FAQ_NOUVELLES_MESURES_URSSAF.pdf">https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/FAQ_NOUVELLES_MESURES_URSSAF.pdf</a>
16/11/20	Les <b>blanchisseries de détail</b> sont-elles éligibles aux dispositifs d'exonération et d'aide au paiement ?	Oui, les blanchisseries-teintureries de détail ont été intégrées au secteur S1 bis (annexe 2 du décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 (fonds de solidarité) modifié par le décret 2020-1328 du 2 novembre 2020).
12/11/20	Les <b>auto-écoles</b> 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 : <a href="https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/FAQ_NOUVELLES_MESURES_URSSAF.pdf">https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/FAQ_NOUVELLES_MESURES_URSSAF.pdf</a>
12/11/20	Les <b>cabinets vétérinaires</b> 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 : <a href="https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/FAQ_NOUVELLES_MESURES_URSSAF.pdf">https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/FAQ_NOUVELLES_MESURES_URSSAF.pdf</a>
12/11/20	Les entreprises qui ont dû fermer au public mais qui ont pu continuer leur activité en <b>télétravail</b> sont-elles 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 : <a href="https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/FAQ_NOUVELLES_MESURES_URSSAF.pdf">https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/FAQ_NOUVELLES_MESURES_URSSAF.pdf</a>
12/11/20	Les <b>bars-tabac</b> 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 : <a href="https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/FAQ_NOUVELLES_MESURES_URSSAF.pdf">https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/FAQ_NOUVELLES_MESURES_URSSAF.pdf</a>
27/04/21	Une <b>holding</b> détenant la majorité des parts d'une société éligible (coiffeur ou HCR par exemple) est-elle, elle-même, éligible aux dispositifs d'exonération et d'aide au paiement ?	Même si elle n'est pas visée par les textes, l'instruction DSS du 5 mars 2021 (annexe IV) admet leur éligibilité au dispositif, si l'ensemble des sociétés contrôlées sont éligibles et si le critère d'effectif est respecté sur la totalité des entités liées et de la holding.
<b>EMPLOYEURS</b>		
27/04/21	Certains employeurs sont-ils expressément exclus du dispositif d'exonération ?	Oui. Sont exclus du dispositif : - 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. Les sociétés civiles immobilières sont finalement intégrées au dispositif par le décret n° 2021-75 du 27 janvier 2021, alors qu'elles en étaient exclues à l'origine.

Date	Questions	Réponses
27/04/21	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. L'instruction DSS du 5 mars 2021 alerte toutefois sur le fait que la correspondance avec le code APE reste purement indicative et ne saurait donc priver de droit ni créer aucun droit. Elle donne des <b>exemples en introduction des annexes I à III.</b>
20/10/20	Quelle est la condition d'effectif et 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. <b>NB : En Guyane et à Mayotte, la période d'exonération (peu important le secteur) s'étend du 1er février 2020 au 30 septembre 2020.</b> <b>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 (exemple des discothèques).</b>
27/04/21	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). Pour les périodes d'emploi 2021 (exemple des discothèques dont la fermeture a été prolongée), l'effectif annuel moyen est celui constaté au 31 décembre 2020.
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 <b>NB : Les cotisations de retraite complémentaire ne sont pas éligibles à la mesure d'exonération.</b>
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.
27/04/21	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 au <b>30 novembre</b> . Pour les <b>nouvelles activités</b> 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 <b>les 5 ou 15 janvier 2021</b> . Pour les activités éligibles du fait du décret n°2020-1620 du 19 décembre 2020, elle devait être déclarée en <b>DSN de février exigible les 5 ou 15 mars</b> . Le site net-entreprises.fr fait état d'une date limite <b>recommandée</b> et non plus exigée. <a href="https://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail_dsn/a_id/2348">https://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail_dsn/a_id/2348</a>
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.
27/04/21	Y-a-t-il un montant maximum d'aides versées aux entreprises ?	Oui, le montant total des exonérations et aides au paiement dont bénéficie l'entreprise dont relève l'établissement ne peut excéder 1 800 000 € (270 000 € pour le secteur de la pêche et de l'aquaculture et 225 000 € pour le secteur de la production agricole primaire). Ce plafond s'apprécie en prenant en compte <b>notamment</b> les exonérations et aides au paiement des cotisations Covid 1 et 2. Interrogée par le Conseil supérieur, la DSS a précisé que le plafond s'apprécie au niveau du groupe consolidé (holding et entités contrôlées). Pour l'application de ces plafonds, l'échelon précis à retenir au sens du droit européen est celui « d'entreprise unique », tel que défini dans le règlement de 2013 relatif aux aides de minimis ( <a href="https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?qid=1459951896640&amp;uri=CELEX:32013R1407#ntr7-L_2013352FR.01000101-E0007">https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?qid=1459951896640&amp;uri=CELEX:32013R1407#ntr7-L_2013352FR.01000101-E0007</a> ), et comme cela est rappelé dans le vade mecum des aides d'Etat ( <a href="https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/daj/publications/Vade-mecum-aides-Etat-2020/Vademecum_aides240920.pdf">https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/daj/publications/Vade-mecum-aides-Etat-2020/Vademecum_aides240920.pdf</a> ).
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.

Date	Questions	Réponses
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 et de 2021 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.
26/10/20	Peut-on appliquer l'exonération et l'aide au paiement au titre la part des indemnités complémentaires d'activité partielle supérieure à 3,15 SMIC ?	L'assiette de l'exonération est égale à la rémunération soumise aux cotisations sociales au sens de l'article L.242-1 du Code de la Sécurité Sociale. Le cas échéant, la part des indemnités complémentaires d'activité partielle supérieure à 3,15 SMIC, soumise aux cotisations de sécurité sociale, est prise en compte dans cette assiette. L'assiette de l'aide au paiement est alignée sur l'assiette de l'exonération. <i>NB : L'assujettissement la part des indemnités complémentaires d'activité partielle supérieure à 3,15 SMIC est applicable depuis le 1er mai 2020. Aussi, les indemnités complémentaires antérieures sont exonérées de cotisations sociales et devraient donc être en dehors du champ d'application de l'exonération et de l'aide.</i>
20/10/20	L'employeur perçoit-il le montant de l'aide ?	Non. Il s'agit d'une aide au paiement de cotisations sociales. Elle sera déduite du montant des échéances à venir. <b>Si l'employeur est à jour du paiement de ses cotisations et contributions sociales</b> , le montant de l'aide peut être imputé directement par l'employeur sur le montant du versement à l'URSSAF ou la MSA (bloc 20) au titre de la période courante. Si, après cette imputation, il subsiste un montant d'aide, le reliquat peut être utilisé sur la ou les échéances déclaratives suivantes, jusqu'à celle au titre de la période d'emploi de décembre 2020. <b>Si l'employeur a reporté le paiement de ses cotisations et contributions sociales</b> , le montant de l'aide ne peut être imputé directement par l'employeur sur le montant du versement à l'URSSAF ou la MSA au titre de la période courante. Dans ce cas, l'URSSAF ou la MSA impute le montant de l'aide sur les périodes pour lesquelles les cotisations et contributions sociales ont fait l'objet d'un report. Elle notifie à l'employeur le montant ainsi imputé. Si le montant de l'aide s'avère supérieur au montant des cotisations et contributions reportées, l'URSSAF ou la MSA notifie le montant du reliquat à l'employeur, qui peut l'utiliser pour réduire le montant du versement à l'URSSAF ou la MSA au titre de la période courante lors de l'échéance déclarative suivante.
<b>TRAVAILLEURS INDEPENDANTS</b>		
20/10/20	Quelles sont les mesures concernant les travailleurs indépendants ?	Les travailleurs indépendants exerçant dans les secteurs S1 et ceux exerçant dans les secteurs S1 bis (sous réserve de justifier d'une baisse du chiffre d'affaires d'au moins 80 % entre le 15 mars et le 15 mai 2020 par rapport à la même période de l'année précédente) ou dans les secteurs S2 bénéficient d'une réduction sur les cotisations sociales.
20/10/20	Quel est le montant de la réduction de charges sociales ?	Le montant est de : - 2 400 € pour les travailleurs indépendants relevant des secteurs S1 et S1 bis - 1 800 € pour les travailleurs indépendant exerçant une activité, impliquant l'accueil du public, interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19 (secteurs S2)
20/10/20	Comment bénéficier de la réduction ?	Les travailleurs indépendants devront transmettre avant le calcul des cotisations dues au titre de l'année 2020 une déclaration attestant du respect des conditions relatives aux secteurs d'activité éligibles, et le cas échéant, des conditions de baisse de chiffre d'affaires ou de fermeture administrative. Cette déclaration est réalisée en 2021.
20/10/20	Comment les travailleurs indépendants ayant opté pour le calcul de leurs cotisations sur la base du revenu estimé de l'année en cours en bénéficient-ils ?	Sous réserve de relever d'un des secteurs visés (S1, S1 bis ou S2), ils peuvent opérer un abattement sur le revenu estimé à hauteur de : - 5 000 € pour les travailleurs indépendants relevant des secteurs S1 et S1 bis - 3 500 € relevant des secteurs S2
20/10/20	Les auto-entrepreneurs sont-ils éligibles à ce dispositif ?	Oui, selon des modalités particulières
19/10/20	Quelles sont conditions et modalités applicables pour les auto-entrepreneurs ?	Pour les échéances mensuelles ou trimestrielles de l'année 2020, est mis en place un dispositif de déduction sur l'assiette sociale des cotisations et contributions sociales personnelles 2020 dues à l'Urssaf pour les auto-entrepreneurs dont l'activité relève des secteurs S1, S1 bis ou S2. Peuvent être déduits des montants de CA à déclarer au titre des échéances mensuelles ou trimestrielles de l'année 2020, les montants correspondant aux CA réalisés au titre des mois : - de mars 2020 à juin 2020 si vous relevez du secteur S1 ou du secteur S1 bis - de mars 2020 à mai 2020 si vous relevez du secteur S2.
<b>MANDATAIRES SOCIAUX</b>		
20/10/20	Les mandataires bénéficient-ils d'une mesure d'aide relative aux cotisations sociales ?	La loi ne prévoit rien pour les dirigeants assimilés salariés. Toutefois, l'instruction DSS prévoit une aide au paiement des cotisations. Ce dispositif, déclaré selon les modalités de l'aide au paiement des cotisations de 20 % applicable à la rémunération des salariés, reprend les mêmes montants que pour les travailleurs indépendants.
27/04/21	Quels sont les mandataires sociaux concernés ?	Sont concernés les dirigeants affiliés au régime général mentionnés au 12°, 13°, 22° et 23° de l'article L 311-3 du CSS Il s'agit principalement des présidents, des directeurs généraux des SA et SELAFA, de certains dirigeants d'association, ainsi que des présidents et dirigeants des SAS et SELAS et des gérants non majoritaires de Sarl.
20/10/20	Les mandataires cumulant leur mandat avec leur contrat de travail bénéficient-ils des deux dispositifs ?	Oui, les dirigeants assimilés salariés qui cumulent leur mandat social avec un contrat de travail bénéficient des exonérations et aides au paiement des cotisations applicables aux salariés pour la rémunération versée au titre de leur contrat de travail.
20/10/20	La condition d'effectif est-elle applicable pour l'aide au paiement des mandataires sociaux ?	Interrogée sur ce point par le Conseil supérieur, la DSS a répondu par l'affirmative. Ainsi, la condition d'effectif de moins de 250 salariés ou de moins de 10 salariés en fonction du secteur d'activité est un critère d'éligibilité pour l'application de l'aide au paiement du mandataire social

Date	Questions	Réponses
20/10/20	L'aide est-elle plafonnée au montant des cotisations dues au titre de la rémunération versée au mandataire social ?	Non, la DSS a répondu au Conseil supérieur que l'aide étant déclarée de manière agrégée et non individuelle, le montant de l'aide forfaitaire du mandataire, s'il excède le montant des cotisations et contributions dues au titre de sa rémunération, peut venir couvrir des sommes dues au titre des salariés de l'entreprise.
20/10/20	L'aide est-elle réservée au mandataire se versant une rémunération ?	Oui, comme l'indique l'instruction DSS du 5 mars 2021.
20/10/20	Le moment de versement de la rémunération au mandataire a-t-il un impact sur le bénéfice de l'aide ?	Oui, comme l'indique la DSS au Conseil supérieur, le bénéfice de l'aide n'est dû qu'au titre des périodes de la crise sanitaire. Ainsi, un mandataire nommé en septembre n'y serait pas éligible. Partant de là, un mandataire se versant une rémunération unique en décembre n'y serait pas éligible.
<b>Exonérations de cotisations sociales liées à la Covid-19 au titre de la 2e vague</b>		
<p><i>Dans la continuité des exonérations et aides octroyées au titre de la 1ère vague de Covid-19, la LFSS pour 2021 (n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 art 9) reconduit avec certains aménagements, les exonérations de cotisations patronales (dite « exonération Covid 2 »), l'aide au paiement des cotisations des salariés (dite « aide Covid 2 »), la réduction des cotisations des mandataires sociaux et des travailleurs indépendants. Cette loi est complétée d'un décret d'application (Décret n° 2021-75 du 27 janvier 2021) qui a fait l'objet de modifications, ainsi que d'une instruction DSS du 5 mars 2021 publiée au Bulletin officiel de la Sécurité sociale (<a href="https://boss.gouv.fr/portail/accueil/mesures-exceptionnelles.html">https://boss.gouv.fr/portail/accueil/mesures-exceptionnelles.html</a>).</i></p>		
<b>Employeurs : exonération de cotisations patronales et aide au paiement des cotisations de 20 %</b>		
27/04/21	Quels sont les employeurs éligibles au dispositif ?	<p><b>Les employeurs &lt;250 salariés des secteurs S1</b> (annexe 1 du décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 en vigueur au 01/01/2021 reproduite en annexe I de l'instruction) justifiant d'une interdiction d'accueil du public ou d'une baisse du CA ≥ 50%</p> <p><b>Les employeurs &lt;250 salariés des secteurs S1 bis</b> (annexe 2 du décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 en vigueur au 01/01/2021 reproduite en annexe II de l'instruction) justifiant d'une interdiction d'accueil du public ou d'une baisse du CA ≥ 50%</p> <p><b>Les employeurs &lt; 50 salariés des secteurs S2</b> qui ont fait l'objet d'une interdiction d'accueil du public affectant de manière prépondérante l'exercice de leur activité, à l'exception des activités de livraison, de retrait de commande ou de vente à emporter, en application du décret n° 2020-1310 du 29 oct. 2020 ou du décret 2020-1262 du 16 oct. 2020, à condition que cette interdiction affecte de manière prépondérante l'activité (CA habituel lié à une activité exercée dans des lieux ayant fait l'objet d'une interdiction d'accueil du public ≥ 50 % : instruction. p.10), y compris les activités réalisées au domicile du client. L'instruction établit en annexe III une liste non limitative des ces secteurs.</p>
27/04/21	Quelles sont les entreprises exclues du dispositif ?	Celles ayant fait l'objet de travail dissimulé dans les 5 années précédentes, les établissements de crédit et sociétés de financement et, à certaines conditions, les entreprises en difficulté au 31 décembre 2019.
27/04/21	Les agences immobilières peuvent elles bénéficier du dispositif ?	Bien que la FAQ en ligne de l'Urssaf continue à préciser le contraire ( <a href="https://www.mesures-covid19.urssaf.fr/faq/">https://www.mesures-covid19.urssaf.fr/faq/</a> ), l'instruction DSS du 5 mars 2021 prévoit que les agences immobilières font partie du secteur S2 (page 11 et annexe III). Par ailleurs, 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).
27/04/21	Quelles sont les entreprises pouvant bénéficier du dispositif à des conditions spécifiques ?	Les entreprises de travail temporaire, les groupements d'employeurs, les holding contrôlant des filiales et les clubs sportifs professionnels.
27/04/21	Une holding détenant la majorité des parts d'une société éligible (coiffeur ou HCR par exemple) est-elle, elle-même, éligible aux dispositifs d'exonération et d'aide au paiement ?	Oui, elle est éligible, si l'ensemble des sociétés contrôlées sont éligibles et si le critère d'effectif est respecté sur la totalité des entités liées et de la holding.
27/04/21	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 1 800 000 € (270 000 € pour le secteur de la pêche et de l'aquaculture et 225 000 € pour le secteur de la production agricole primaire). Ce plafond s'apprécie en prenant en compte <b>notamment</b> les exonérations et aides au paiement des cotisations Covid 1 et 2. Interrogée par le Conseil supérieur, la DSS a précisé que le plafond s'apprécie au niveau du groupe consolidé (holding et entités contrôlées). Pour l'application de ces plafonds, l'échelon précis à retenir au sens du droit européen est celui « d'entreprise unique », tel que défini dans le règlement de 2013 relatif aux aides de minimis ( <a href="https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?qid=1459951896640&amp;uri=CELEX:32013R1407#ntr7-L_2013352FR.01000101-E0007">https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?qid=1459951896640&amp;uri=CELEX:32013R1407#ntr7-L_2013352FR.01000101-E0007</a> ), et comme cela est rappelé dans le vade mecum des aides d'Etat ( <a href="https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/daj/publications/Vade-mecum-aides-Etat-2020/Vademecum_aides240920.pdf">https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/daj/publications/Vade-mecum-aides-Etat-2020/Vademecum_aides240920.pdf</a> ).
04/01/21	Comment est apprécié l'effectif de l'entreprise?	Les seuils d'effectifs sont appréciés conformément aux dispositions de l'article L 130-1 du code de la sécurité sociale, au niveau de l'entreprise.
27/04/21	Comment est appréciée la baisse du chiffre d'affaires pour les secteurs S1 et S1 bis ?	La condition de baisse de 50 % du CA mensuel peut être appréciée, <b>au choix du bénéficiaire</b> par rapport : - au CA du même mois de l'année précédente, - au CA mensuel moyen de l'année 2019 - ou, pour les entreprises créées en 2020, par rapport au montant mensuel moyen du CA réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 31 août 2020. - La condition est également considérée comme satisfaite lorsque la baisse de CA mensuel par rapport à la même période de l'année précédente représente au moins 15 % du CA de l'année 2019 ou, pour les entreprises créées en 2019, du CA de l'année 2019 ramené sur 12 mois. Selon l'instruction, les employeurs dont l'activité relève de certains <b>secteurs culturels</b> peuvent apprécier la baisse de CA en rapportant soit l'activité de l'ensemble de l'année 2020, soit uniquement celle du second semestre 2020 au CA de la même période de l'année 2019. Les secteurs concernés sont identifiés dans les annexes I et II de l'instruction. Pour l'application du dispositif <b>en 2021</b> , la baisse de CA peut continuer à être appréciée par rapport au même mois de l'année 2020 ou, si cela est plus favorable, par rapport au même mois de l'année 2019.

Date	Questions	Réponses
04/01/21	Quelles sont les cotisations patronales visées par l'exonération ?	Les cotisations sociales patronales concernées par l'exonération totale sont celles relevant du champ d'application de la réduction générale de cotisations patronales, à l'exception des cotisations affectées aux régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires.
04/01/21	Quels sont les salariés concernés ?	Il s'agit des salariés relevant du champ d'application de la réduction générale de cotisations patronales. Sont exclus les particuliers employeurs, les salariés relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale, sauf ceux des marins, des mineurs et des Clercs et employés de notaires. Les mandataires sociaux sont également exclus sauf à cumuler leur mandat social avec un contrat de travail.
27/04/21	Quelles sont les périodes visées par l'exonération ?	Les conditions d'application du dispositif sont appréciées mois par mois. Il est appliqué le mois M si les conditions d'interdiction d'accueil du public ou de baisse du CA sont remplies le mois M+1. Il est appliqué (si les conditions sont remplies en M+1) à compter du : - 1er septembre 2020 pour les secteurs S1 se situant dans les zones de couvre-feu mis en place courant octobre et S1 bis sans condition liée au couvre-feu - 1er octobre 2020 pour les autres (S1 hors zone de couvre-feu et S2) A ce jour, il s'applique jusqu'au 28 février 2021 ou, pour les employeurs faisant l'objet d'une interdiction d'accueil du public prolongée, jusqu'au dernier jour du mois précédant celui de l'autorisation d'accueil du public.
27/04/21	Comment s'apprécie le critère géographique lié au couvre-feu mis en place courant octobre 2020 ?	Il convient de prendre en compte le lieu du siège social de l'entreprise. Toutefois, si le siège social de l'entreprise n'est pas situé dans une zone éligible, les seuls salariés rattachés à un établissement de l'entreprise, situé dans l'une de ces zones concernées par le couvre-feu d'octobre, sont éligibles.
27/04/21	Pour les employeurs du secteur S1, le 2e confinement au 30 octobre 2020 permet-il de remplir la condition d'interdiction d'accueil du public en octobre pour pouvoir appliquer le dispositif en septembre 2020 ?	Non. Selon une réponse de la DSS au Conseil supérieur, l'interdiction d'accueil du public le 30 octobre ne permet pas l'application du dispositif en septembre 2020.
27/04/21	Quelles sont les modalités d'application en Outre-mer ?	Les dispositifs s'appliquent dans les départements et collectivités d'outre-mer selon les mêmes modalités qu'en métropole, y compris dans les départements et collectivités d'outre-mer où les mesures de restriction ne sont pas applicables. Le cas échéant, les autres conditions d'éligibilité sont maintenues.
27/04/21	Le dispositif d'exonération de charges sociales peut-il être appliqué après le mois de février 2021 ?	Selon une réponse de la DSS à la Commission sociale du Conseil supérieur l'application du dispositif au-delà du 28 février 2021 concerne par exemple les commerces de Mayotte où un reconfinement a été appliqué à partir du 5 février, les commerces des centres commerciaux de 20 000 m2 ou plus, <b>ou tous les commerces ayant fait l'objet de nouvelles fermetures du fait du reconfinement</b> , dès lors que ces fermetures affectent de manière prépondérante l'exercice de leur activité sur le mois au cours duquel l'éligibilité est appréciée.
04/01/21	L'aide au paiement est-elle reconduite?	Oui, les employeurs éligibles à l'exonération des cotisations bénéficient d'une aide au paiement égale à 20 % des rémunérations versées sur les périodes d'emploi concernées par l'exonération.
04/01/21	Sur quelles cotisations l'aide est-elle imputable?	L'aide est imputable sur l'ensemble des sommes dues à l'Urssaf (CGSS ou MSA) et à Pôle emploi, après application de toute mesure d'exonération sociale.
27/04/21	Comment s'articule l'aide au paiement "covid 2" avec celle prévue pour "covid 1"?	L'aide au paiement "covid 2" n'est pas applicable aux périodes d'emploi pour lesquelles s'applique l'aide au paiement "covid 1". Exemple les discothèque détaillé par l'instruction DSS (page12).
27/04/21	Comment sont déclarées l'exonération et l'aide au paiement ?	Les modalités déclaratives sont détaillées sur le site net-entreprises.fr fiches 2348 et 2349. Il était "recommandé" d'opérer la déclaration en DSN de février 2021 exigible les 5 ou 15 mars, voire en DSN de mars exigible les 5 ou 15 avril 2021.
<b>Mandataires sociaux</b>		
27/04/21	Quelles sont les aides prévues pour les mandataires sociaux?	Certains mandataires sociaux affiliés au régime général (gérant non majoritaire de SARL, dirigeants de SAS...) bénéficient d'une mesure de réduction des cotisations sociales dues à l'Urssaf de 600 € par mois d'éligibilité.
27/04/21	Quelles sont les conditions à satisfaire?	Il s'agit des conditions applicables aux employeurs pour le bénéfice des mesures d'exonération sociale, à savoir les conditions d'activité principale, d'effectif, de lieu d'exercice de l'activité, de fermeture ou de baisse de chiffre d'affaires.
27/04/21	Quelles sont les cotisations sociales concernées par la mesure de réduction?	Il s'agit des cotisations dues à l'Urssaf au titre de l'année 2020 ou de l'année 2021. Les modalités déclaratives sont les mêmes que celles applicables à l'aide au paiement des cotisations de 20 % applicable aux employeurs.
<b>Travailleurs indépendants</b>		
27/04/21	Quelles sont les aides prévues pour les travailleurs indépendants?	Les travailleurs indépendants bénéficient d'une mesure de réduction des cotisations sociales de 600 € par mois d'éligibilité.
27/04/21	Quelles sont les conditions à satisfaire?	Il s'agit des conditions applicables pour bénéficier des mesures d'exonération sociale, à savoir les conditions d'activité principale, de lieu d'exercice de l'activité, de fermeture ou de baisse de chiffre d'affaires. Toutefois, la condition d'effectif ne s'applique pas.
27/04/21	Quelles sont les cotisations sociales concernées par la mesure de réduction?	Il s'agit des cotisations recouvrées par les URSSAF, les CGSS et les caisses de MSA, dues au titre de l'année 2020 en priorité, puis celles de l'année 2021. Lorsque le montant total des cotisations dues est supérieur à la réduction, cette réduction s'impute sur chaque cotisation et contribution au prorata des montants de chacune de ces cotisations. Des modalités particulières sont prévues pour le secteur agricole.
27/04/21	Les travailleurs indépendants peuvent-ils anticiper la mesure de réduction?	Oui, un abattement de 1200 € par mois peut être appliqué sur l'assiette des cotisations provisionnelles lorsqu'elles sont calculées sur le revenu estimé de l'année en cours.
04/01/21	Les auto-entrepreneurs sont-ils éligibles à ce dispositif ?	Oui, mais selon des modalités particulières.