

INDEMNISATION POUR ACTIVITÉ PARTIELLE OU CHÔMAGE PARTIEL

Fiche Covid-19

Centre national de la danse
Ressources professionnelles
+33 (0)1 41 839 839
ressources@cnd.fr
cnd.fr

CN D

Fiche Covid-19

Mise à jour : **06.01.2021**

Indemnisation pour activité partielle (ou « chômage partiel »)

Dans le cas de circonstances exceptionnelles et afin d'éviter ou de limiter les licenciements, la mise en place du dispositif d'activité partielle est possible dès lors qu'une entreprise subit une baisse ou un arrêt de ses activités.

Il permet à l'employeur :

- de réduire ou suspendre l'activité de ses salariés sans rompre leur contrat de travail,
- de verser une indemnité à ses salariés pour les heures non effectuées,
- d'obtenir un remboursement par l'Etat de tout ou partie des indemnités versées.

Dans le cadre de la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie du Covid-19, le gouvernement a annoncé le renforcement du dispositif d'activité partielle en mettant en place un régime dérogatoire.

Pour quelles entreprises ?

Une entreprise peut mettre en place une activité partielle si la baisse ou l'arrêt temporaire de son activité est, notamment, due à :

- la conjoncture économique,
- des difficultés d'approvisionnement,
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Quelle que soit la forme juridique de l'entreprise (société commerciale, association, ...), le dispositif d'activité partielle est mobilisable.

Le ministère du Travail a toutefois apporté une précision sur l'éligibilité des associations subventionnées : "(...) 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 leurs charges de personnel soient financées deux fois, une première fois par des subventions et une seconde fois par l'activité partielle. Les demandes déposées par les associations bénéficiant de subventions doivent donc respecter cette obligation. Des contrôles seront réalisés a posteriori et en cas de constat d'un financement en doublon, les subventions seront ajustées à la baisse." (Q/R n°25 de la FAQ "activité partielle" du ministère de Travail).

+ d'info Site.associations.gouv.fr

Enfin, le gouvernement a identifié un certain nombre de secteurs particulièrement touchés par la crise, leur permettant de bénéficier, notamment, d'un dispositif d'activité partielle renforcé. Sont concernés, entre autres :

- « arts du spectacle vivant »
- « gestion de salles de spectacle et production de spectacle »
- « activités de soutien au spectacle vivant »
- « enseignement culturel »
- « enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs »

Pour quels salariés ?

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier de l'indemnisation de l'activité partielle (CDI ou CDD, salarié à temps plein ou à temps partiel, permanent ou intermittent) à condition que leur contrat de travail ait été signé avant la demande.

Le salarié ne peut pas refuser sa mise en activité partielle. Elle entraînera la suspension de son contrat de travail le temps de la fermeture de l'entreprise.

L'employeur est tenu d'informer par écrit le salarié de son placement en activité partielle.

- **Que se passe-t-il si un salarié n'a pas signé de contrat de travail ?**

Les employeurs et salariés du spectacle doivent savoir que, même en l'absence de contrat de travail formalisé et signé, l'engagement est parfois constitué et permettre la mise en œuvre de l'activité partielle. Il faut distinguer deux situations :

- Si le candidat et l'employeur sont entrés en **pourparlers** sans formaliser les conditions de l'embauche par un écrit, ils ne sont pas liés et les pourparlers peuvent être rompus librement. Le dispositif d'activité partielle ne peut donc pas être utilisé.

- Si l'employeur fait à un candidat une **offre sérieuse par écrit** (mail, lettre, fax ...) qui reprend les éléments essentiels du contrat de travail (définition du poste, date d'embauche, rémunération et lieu d'exécution du travail), la situation relève alors du régime de l'offre de contrat de travail ou de la promesse unilatérale de contrat de travail. Cette situation peut alors faire l'objet d'une mise en activité partielle.

- **Un report d'activité (spectacle, répétition, stage, ...) peut-il faire l'objet d'une demande d'activité partielle ?**

Si le contrat de travail a fait l'objet d'un avenant signé par les deux parties, alors il ne sera pas possible de déposer une demande d'activité partielle.

En revanche, si les parties ne se sont pas entendues sur des dates de report, le contrat de travail initial se trouve suspendu et pourra faire l'objet d'une demande d'activité partielle.

Pour le secteur du spectacle, le ministère du travail a précisé les conditions d'éligibilité en cas de report ou d'annulation.

Il précise notamment que si la date est reportée sans date d'exécution prévue au moment de l'annulation, elle pourra être prise en compte par l'activité partielle, ce cas étant assimilé à une annulation. Si la date venait à être reprogrammée à une date ultérieure non connue au moment du report, les services du ministère du Travail ne sauraient demander le reversement des sommes perçues à ce titre.

+ d'info [fiche du ministère du Travail "Travailleurs rémunérés au cachet"](#)

Quelle indemnité versée au salarié ?

- Modalités de calcul du montant de l'indemnité versée au salarié

Pour les salariés des entreprises relevant de secteurs particulièrement touchés par la crise, durant la période d'activité partielle, le salarié reçoit de son employeur une indemnité égale à 70% de sa rémunération brute horaire (soit 84% de son salaire horaire net), et ce jusqu'au 31 mars 2021.

Pour les salariés des entreprises fermées sur décision administrative, cette indemnité égale à 70% de la rémunération brute horaire est applicable jusqu'au 30 juin 2021.

L'employeur peut cependant choisir de verser une indemnité plus favorable et de maintenir le salaire de son salarié.

L'assiette de calcul de l'indemnité correspond à celle utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés (article R 5122-18 du code du travail).

Cette indemnité horaire ne peut être inférieure à € 8,11 (sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).

- Spécificité liée au calcul de l'indemnité en cas de rémunération au cachet

Ces modalités de calcul du montant de l'indemnité, basées sur un salaire horaire, posent donc la question de leur application pour les salariés artistes du spectacle en CDD d'usage dont les rémunérations sont fixées au cachet (donc déconnectées d'un nombre d'heure du travail effectuées).

Les textes précisent que le nombre d'heures non travaillées retenu pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle versée aux artistes correspond à 7 heures par cachet contractuellement programmé, mais non réalisé, et ce, sans pouvoir excéder 35 heures par semaine.

+d'info : [Décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020](#)

- La prise en compte par Pôle emploi de l'activité partielle dans le cadre de l'intermittence du spectacle

Depuis le 1^{er} juin 2020, le nombre d'heures retenues par Pôle emploi est de **5 heures par jour indemnisé** (article 6 de l'arrêté du 22 juillet 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail et article 3§2 de l'annexe X au règlement général de l'assurance chômage).

- Le versement de l'indemnité par l'employeur

Cette indemnité est due par l'employeur qui la verse mensuellement au salarié à la date normale de la paie.

Elle est exonérée des cotisations de sécurité sociale ainsi que des taxes assises sur les salaires.

Elle est soumise à l'impôt sur le revenu.

Quelle allocation perçue par l'employeur ?

En contrepartie de l'indemnité versée au salarié, l'employeur a droit à une allocation d'activité partielle cofinancée par l'État et l'Unédic.

- Montant de l'allocation perçue par l'employeur

Jusqu'au 31 janvier 2021, pour les employeurs du secteur culturel et de l'enseignement, le taux de l'allocation est de 70% de la rémunération brute versée au salarié.

A partir du 1^{er} février 2021 :

- Pour les employeurs relevant des secteurs particulièrement touchés par la crise, le taux passe à 60% de la rémunération brute versée au salarié, jusqu'au 31 mars 2021.
- Pour les employeurs des entreprises fermées sur décision administrative ou situées dans un territoire soumis à des restrictions particulières et subissant une baisse d'au moins 60% de chiffre d'affaires, le taux reste à 70% de la rémunération brute versée au salarié jusqu'au 30 juin 2021.

L'assiette de calcul est identique à celle du calcul du montant de l'indemnité versée au salarié : elle correspond à celle utilisée pour calculer l'indemnité de congés payés. Cette rémunération est prise en compte dans la limite de 4,5 Smic (soit € 46,12 bruts/heure).

Montant plancher de l'allocation versée à l'employeur :

En tout état de cause, le montant horaire ne peut être inférieur à € 8,11 (sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).

Montant plafond de l'allocation versée à l'employeur :

- pour les employeurs bénéficiant du taux de 70% : € 32,28
- Pour les employeurs bénéficiant du taux de 60% : € 27,67

Cas des salariés payés au cachet :

Le nombre d'heures non travaillées retenu pour le calcul de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur correspondant à 7 heures par cachet, le plafond de remboursement par l'Etat est donc fixé à :

- pour les employeurs bénéficiant du taux de 70% : € 225,96 (€ 32,28 x 7 heures).
- Pour les employeurs bénéficiant du taux de 60% : € 193,69 (€ 27,67 x 7 heures)

A noter : lorsque les salaires/cachets sont élevés, le remboursement ne couvrira pas nécessairement la totalité de l'indemnisation versée aux salariés.

+d'info : Simulateur d'allocation pour activité partielle

<http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr>

+d'info : [Décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020](#)

Quelles démarches pour l'employeur ?

- Pour la demande de placement en activité partielle

Pour pouvoir recourir à l'activité partielle, l'employeur doit faire une demande préalable auprès de l'administration.

Cette demande s'effectue en ligne : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

L'employeur peut adresser sa demande dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle.

À compter de la réception de la demande, l'administration a 15 jours calendaires pour notifier (via le portail internet) une demande de refus (motivée) ou d'autorisation, l'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

Dans le cadre de l'épidémie de Coronavirus, et jusqu'au 31 décembre 2020, ce délai est rapporté à 2 jours.

En interne, l'employeur dispose d'un délai de 2 mois pour consulter le CSE (comité social et économique) et transmettre son avis à l'administration. Le CSE ne doit donc pas être consulté préalablement.

Enfin, concernant la durée maximale d'autorisation de placement en activité partielle, elle est fixée à 12 mois pour toutes les demandes formulées avant le 1^{er} mars 2021 et peut être renouvelée une fois (par la suite, la durée maximale sera de 3 mois renouvelables dans la limite de 6 mois consécutifs ou non sur une période de référence de 12 mois consécutifs).

+ d'info : [Décret n°2020-1681 du 24 décembre 2020](#)

- Pour la demande de versement de l'allocation à l'employeur

Pour obtenir cette allocation, l'employeur doit adresser une demande d'indemnisation mensuelle : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

Après vérification de la demande, celle-ci est versée mensuellement à l'employeur par l'Agence de services et de paiement (ASP).

Cette demande d'indemnisation doit être faite par l'employeur dans le délai d'un an suivant la fin de la période couverte par l'autorisation de recours à l'activité partielle.

L'activité partielle de longue durée (APLD)

Ce dispositif permet à une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité de **diminuer l'horaire de travail de ses salariés**, en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation.

La mise en place de l'APLD nécessite la **négociation et la signature d'un accord collectif**, au sein de l'établissement, de l'entreprise, du groupe, ou de la branche.

A ce jour, aucun accord de ce type n'a été signé dans le secteur du spectacle.

Pour information, l'APLD ne peut être cumulée, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

+ d'info : [Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020](#)

+ d'info : [Décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020](#)