

FICHE REPERE N°2 – ACTIVITE PARTIELLE
(mise à jour au 08/02/2022)

I- POINTS ESSENTIELS

• **Présentation**

Afin d'aider les entreprises à faire face à l'épidémie de Coronavirus (COVID-19), le Gouvernement a pris plusieurs mesures dont celle visant à faciliter la mise en place de l'activité partielle (anciennement dénommée « chômage partiel » ou en terme courant « chômage technique »).

Activité partielle de droit commun	Activité partielle de longue durée (APLD)
2 modalités : - soit diminution du temps de travail - soit interruption totale du temps de travail	Réduction du temps de travail allant jusqu'au 40% d'heures chômées (50% cas exceptionnel). Ce dispositif permet de diminuer l'horaire de travail de ses salariés et de recevoir, pour les heures non travaillées, une allocation en contrepartie d'engagement (maintien de l'emploi).

• **Bénéficiaires**

Activité partielle de droit commun	Activité partielle de longue durée (APLD)
- salariés d'entreprises particulièrement touchées par la crise sanitaire et ayant actionné le dispositif - personnes vulnérables - salariés gardant : <ul style="list-style-type: none"> ○ leur enfant en raison de la fermeture d'une classe ou d'un établissement scolaire ○ leur enfant cas contact 	Salariés des entreprises confrontées à une réduction durable de leur activité et ayant actionné le dispositif

• **Durée**

Activité partielle de droit commun	Activité partielle de longue durée (APLD)
Jusqu'à 3 mois renouvelables une fois, sur une période de référence de 12 mois consécutifs	Jusqu'à 24 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois

• **Secteurs protégés et connexes**

Des règles dérogatoires ont été instaurées pour plusieurs catégories¹ d'entreprises particulièrement touchées par la crise sanitaire :

- les secteurs protégés (S1 et S1 bis) : HCR, transport, vins et spiritueux, évènementiel, sport, culture, commerce de détail non alimentaire... avec baisse de 65% du CA ;

¹ Liste présente dans le décret n° 2021-70 du 27 janvier 2021.

- les établissements situés dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques avec baisse de 60% du CA (interdiction des consommations debout, dans les lieux culturels, confinements pour certains DROM-COM...);
- les entreprises fermées administrativement ;
- les entreprises dont les salariés sont en situation de garde d'enfants ou de personne vulnérable et qui ne peuvent pas télétravailler.

• **Montant**

○ **Pour l'activité partielle de droit commun**

- Entreprises ne relevant pas d'un secteur protégé et connexes

	Indemnité due au salarié	Allocation remboursée à l'employeur
A compter du 1/01/2022	60% de la rémunération brute avec : <ul style="list-style-type: none"> - un plancher au SMIC net - un plafond à 60% de 4,5 SMIC 	36% de la rémunération brute avec : <ul style="list-style-type: none"> - un plancher à 7,53€ /h - un plafond à 36% de 4,5 SMIC

- Entreprises relevant d'un secteur protégé et connexes

	Secteurs concernés	Indemnité due au salarié	Allocation remboursée à l'employeur
Du 1/01/2022 au 28/02/2022	<ul style="list-style-type: none"> - Entreprises des secteurs protégés S1 et S1bis avec baisse de 65% de CA - Entreprises fermées administrativement -Etablissements situés dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques avec baisse de 60% du CA - Entreprises dont les salariés sont en situation de garde d'enfants ou de personne vulnérable et qui ne peuvent pas télétravailler 	70% de la rémunération brute avec : <ul style="list-style-type: none"> - un plancher au SMIC net - un plafond à 70% de 4,5 SMIC 	70% de la rémunération brute avec : <ul style="list-style-type: none"> - un plancher au SMIC net - un plafond à 70% de 4,5 SMIC
A partir du 1/03/2022	Entreprises dont les salariés sont en situation de garde d'enfants ou de personne vulnérable et qui ne peuvent pas télétravailler	70% de la rémunération brute avec : <ul style="list-style-type: none"> - un plancher au SMIC net - un plafond à 70% de 4,5 SMIC 	70% de la rémunération brute avec : <ul style="list-style-type: none"> - un plancher au SMIC net - un plafond à 70% de 4,5 SMIC

○ **Pour l'APLD**

- Entreprises ne relevant pas d'un secteur protégé et connexes

Indemnité due au salarié	Allocation remboursée à l'employeur
70% de la rémunération brute avec un plancher au SMIC net et un plafond de 70% de 4,5 SMIC	60% de la rémunération horaire brute de référence avec : <ul style="list-style-type: none"> - un plancher à 7,53 € sauf pour contrat d'apprentissage ou de professionnalisation - un plafond de 60% de 4,5 SMIC

- Entreprises relevant d'un secteur protégé et connexes

	Indemnité due au salarié	Allocation remboursée à l'employeur
A compter du 1/01/2022	70% de la rémunération brute avec : <ul style="list-style-type: none"> - un plancher au SMIC net - un plafond à 70% de 4,5 SMIC 	<ul style="list-style-type: none"> - Le montant de l'allocation est identique à celui en vigueur pour l'allocation partielle de droit commun - avec un plancher de 60% de 4,5 SMIC

• **Formalités**

Activité partielle de droit commun	APLD
Demande d'autorisation à la DIRRECTE par l'employeur Consultation et avis du CSE	Conclusion d'un accord collectif ou couverture par un accord collectif de branche étendu, sur la base duquel l'employeur formalise un document unilatéral Consultation du CSE Demande de validation à la DIRECCTE Autorisation renouvelable par période de 6 mois au vu du bilan semestriel adressé par l'employeur

II- MAINTIEN DES GARANTIES PREVOYANCE ET SANTE

Lors de la mise en activité partielle, les contrats de travail des salariés concernés sont suspendus pour la partie correspondant aux heures chômées ; ce qui pose la question du maintien des couvertures santé et prévoyance.

La loi DDU du 17 juin 2020 a posé le principe d'un maintien obligatoire des garanties de prévoyance et frais de santé en contrepartie du versement d'une cotisation à effet rétroactivement du 12 mars 2020 au 30 juin 2021.

L'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 pérennise ce dispositif à compter du 1^{er} juillet 2021.

• Modalités du maintien

- obligation de maintien des garanties de prévoyance et frais de santé au bénéfice des salariés qui sont en suspension de contrat de travail et notamment en activité partielle ou APLD ;
- en contrepartie de ce maintien, les cotisations sont dues :
 - o soit sur une assiette correspondant au montant de l'allocation partielle (allocation légale + éventuellement, l'allocation complémentaire versée par l'employeur) ;
 - o soit, si un acte de droit du travail le prévoit, sur une assiette améliorée (ex. : salaire reconstitué à 100%).

A défaut de maintien des garanties, le contrat de prévoyance et/ou de frais de santé n'est plus réputé collectif et obligatoire ; ce qui entraîne la perte du bénéfice des exonérations sociales.

• Délais de mise en conformité :

L'instruction prévoit que le maintien des garanties en cas de suspension de contrat de travail indemnisée doit être mentionné dans les contrats d'assurances et les actes de droit du travail selon le calendrier suivant :

		Date limite pour la mise en conformité
Sur le plan du droit du travail	Accord de branche/CCN Accord d'entreprise/référendaire	31 décembre 2024
	DUE	30 juin 2022
Sur le plan assurantiel	Contrat d'assurance	31 décembre 2021 (ou 31 décembre 2022 si une information a été donnée aux entreprises sur ce maintien)

I- Cotisations prévoyance et santé

En contrepartie du maintien des garanties, l'instruction prévoit que des cotisations sont dues et elle **assimile**, pour ce faire, **l'allocation d'activité partielle à un revenu d'activité**.

• Pour les contrats prévoyance

- Cotisation minimale

La cotisation est calculée sur la base de l'allocation d'activité partielle perçue au cours de la période de chômage partiel.

La prise en compte de l'indemnité d'activité partielle dans l'assiette de cotisation ne nécessite aucune modification de l'acte juridique de droit du travail (accord collectif ou DUE) et/ou du contrat d'assurance.

- **Cotisation améliorée**

L'instruction ouvre aussi la possibilité aux employeurs de retenir un mode de calcul plus favorable dans leur acte de droit du travail ; l'employeur peut, ainsi choisir :

- o de reconstituer une assiette de cotisation identique à celle antérieurement applicable avant la suspension du contrat de travail ;
- o ou supérieure à celle de l'allocation d'activité partielle si cela donne droit à un niveau de prestations amélioré (ex. : cotisation assise sur un salaire reconstitué à 100%).

L'employeur peut également décider d'appliquer une répartition de cotisations plus favorable aux salariés. Il doit le préciser dans son acte de droit de travail s'il souhaite le faire.

• **Pour les cotisations santé**

- Lorsque la cotisation est calculée sur un pourcentage du plafond de la Sécurité sociale
La cotisation est due intégralement ;
- Lorsque la cotisation est calculée sur un pourcentage de la rémunération du salarié
La cotisation est calculée sur la base de l'allocation d'activité partielle perçue au cours de la période de chômage partiel.

• **Pour les cotisations HDS**

La cotisation HDS étant un accessoire de la cotisation au régime de prévoyance/frais de santé, elle doit être appelée sur l'indemnité d'activité partielle et suit le même traitement social et fiscal.

• **Pour les cotisations finançant le dialogue social (AGEDITRA, AGEFODIA, FNDP, ADPFA)**

L'indemnité d'activité partielle doit être assujettie aux cotisations de dialogue social.

II- Prestations prévoyance et santé

Les contrats d'assurance de KLESIA instituent une parfaite **symétrie entre l'assiette des cotisations et l'assiette des prestations**.

• **Pour les contrats prévoyance**

Les prestations prévoyance (incapacité/invalidité/décès) étant calculées sur la base de la rémunération brute perçue par le salarié et l'allocation d'activité partielle étant assimilée à un revenu d'activité, il y a lieu de tenir compte de cette indemnité pour le calcul des prestations de prévoyance.

• **Pour les contrats santé**

La mise en activité partielle n'a pas d'incidence sur le montant des prestations versées.

III- Spécificités branches

Les branches professionnelles ont jusqu'au 1^{er} janvier 2025 pour conclure un accord collectif incluant les indemnités d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée dans l'assiette de cotisations des régimes de prévoyance et frais de santé.

A ce jour, les branches suivantes ont déjà conclu un accord traitant de l'APLD et prévoyant un tel maintien :

- CDNA,
- Fleuriste,
- BET (CCN Syntec),
- Transport urbain de voyageurs,
- HCR,
- Vins et spiritueux,
- BET (Synthec),
- Transport urbain de voyageurs,
- Immobilier (uniquement pour les résidences de tourisme).