



DEMANDES D'INDEMNISATION AU TITRE DE L'ACTIVITE PARTIELLE

Vous disposez d'une autorisation d'activité partielle et vous souhaitez déposer une demande d'indemnisation afin de percevoir l'allocation d'activité partielle.

Cette demande est faite en version dématérialisée sur l'extranet ACTIVITE PARTIELLE.

La déclaration s'effectue pour un mois donné. Vous devez y indiquer :



- La forme d'aménagement du temps de travail appliquée dans l'entreprise
- Le nom et prénom, numéro NIR (= numéro de sécurité sociale) et catégorie socio-professionnelle de chaque salarié placé en situation d'activité partielle sur la période
- La durée contractuelle du temps de travail de chaque salarié concerné
- Le nombre d'heures à indemniser (donc chômées) par le salarié sur la période
- Le taux horaire appliqué pour les heures indemnisées

Un point de vigilance particulier est à avoir sur le choix du mode d'aménagement du temps de travail et le taux horaire.

Choix du mode d'aménagement du temps de travail

Plusieurs choix sont offerts.

✓ Mode d'aménagement « hors dispositif particulier d'aménagement du temps de travail » (droit commun)

Cas le plus répandu. Correspond à la situation où les salariés travaillent sur une base de 35 heures hebdomadaires (ou en deçà pour les salariés ne travaillant pas à temps plein). Le décompte du temps de travail se fait à la semaine. Si vos salariés ont des contrats de travail à temps partiel (exemple : 20h par semaine), c'est aussi ce mode qu'il faut renseigner.

✓ Mode d'aménagement « forfait en heures hebdomadaires »

Ce type forfait correspond à un cadre très particulier et l'entreprise doit pouvoir justifier d'une convention de forfait avec les salariés déclarés comme tel. *Exemple : si le contrat de travail prévoit que le salarié effectuera 40 heures par semaine, soit 5 heures supplémentaires de façon forfaitaire.*

! : dans ce cas il n'y a pas d'indemnisation possible pour les heures supplémentaires « chômées » même si elles sont prévues au contrat de travail.

✓ Mode d'aménagement « forfait en heures mensuels »

Le forfait mensuel à 151 h67 correspond à un cadre très particulier et l'entreprise doit pouvoir justifier d'une convention de forfait avec les salariés déclarés comme tel. *Exemple : si le contrat de travail prévoit que le salarié effectuera 169 heures par mois, soit 17,33 heures supplémentaires de façon « forfaitaire ».*

! : dans ce cas il n'y a pas d'indemnisation possible pour les heures supplémentaires « chômées » même si elles sont prévues au contrat de travail.

✓ Mode d'aménagement « forfait en jours »

Le « forfait en jours » correspond à un cadre très particulier et l'entreprise doit pouvoir justifier d'une convention de forfait avec les salariés déclarés comme tel. Ne peuvent en bénéficier que les salariés disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre un horaire collectif.

✓ Mode d'aménagement « modulation ou accord d'aménagement du temps de travail »

Uniquement si vous appliquez un dispositif d'aménagement de la durée du travail sur une période de référence supérieure à la semaine.

Un programme indicatif est alors nécessairement établi en début de période.

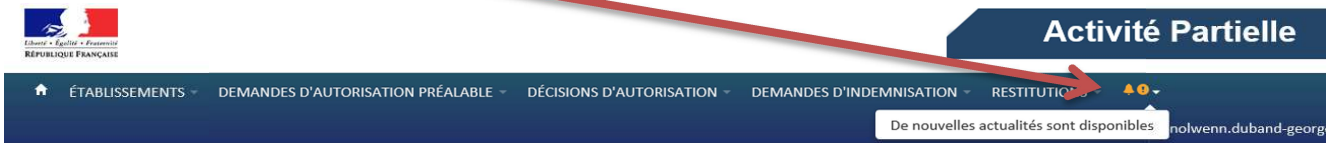
DEMANDES D'INDEMNISATION AU TITRE DE L'ACTIVITE PARTIELLE

✓ Mode d'aménagement « cycle »

Uniquement si vous appliquez un accord antérieur à 2008 le prévoyant.

Ce mode d'aménagement concerne plus particulièrement les entreprises fonctionnant en continue.

Pour chaque mode d'aménagement, vous disposez de fiches d'aide pour établir votre demande disponibles sur l'applicatif. Pour cela vous devez cliquer sur l'icône en forme de cloche et de point d'exclamation en haut à droite de la page d'accueil.



Taux horaire applicable

Il s'agit du taux horaire versé au salarié pour l'indemnisation des heures chômées, celui qui correspond à 70% du salaire brut.

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal pour chaque salarié concerné à 70 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12, limitée à 4,5 fois le taux horaire du smic. «Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros.

Concrètement, ce taux horaire est obligatoirement compris entre **8,03 € et 31,98 €**.

ATTENTION : ce taux de 8,03 € n'est pas applicable aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération habituelle est inférieure au SMIC. Le taux horaire antérieur est maintenu pour ces salariés.

Articulation Activité Partielle/Travail effectif

- Un salarié peut alterner dans un même mois ou une même semaine des périodes chômées et des périodes alternées en fonction des éventuelles fluctuations de l'activité ou d'une réduction de l'activité ne nécessitant pas un arrêt complet de l'activité.
- L'autorisation accordée par l'administration vous donne le droit de faire chômer vos salariés à hauteur de ce qui est prévu dans l'autorisation. Il n'y a aucune obligation pour l'entreprise d'utiliser ce quota d'heure si la situation ne le justifie pas (exemple : reprise tout ou partie de l'activité). Le placement des salariés en situation d'activité partielle doit être limité au maximum.
- Les heures télétravaillées sont des heures de travail effectif non indemnisables au titre de l'activité partielle. Elles doivent être rémunérées au salarié au taux habituel et apparaître sur la demande d'indemnisation comme « heures travaillées ». Le fait de déclarer en heures chômées des heures télétravaillées constitue une fraude.

Le fait de bénéficier ou de tenter de bénéficier frauduleusement, ou le fait de faire obtenir frauduleusement ou de tenter de faire obtenir frauduleusement l'allocation d'activité partielle, est passible de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende (*Art. L. 5124-1 du code du travail*).



Les fraudes ou fausses déclarations concernant l'allocation d'activité partielle, sont constitutives de travail illégal. A ce titre les DIRECCTE sont également fondées à refuser d'accorder cette aide à l'entreprise concernée pendant une durée maximale de 5 ans et à l'ASP de demander le remboursement de tout ou partie de l'allocation versée (*Art. L. 8211-1, et L. 8272-1 du code du travail*).