



MINISTÈRE
DU TRAVAIL

Liberté
Égalité
Fraternité

Coronavirus (COVID-19)

Questions-réponses

IAE / EA / PEC / GEIQ / Coopératives d'activité et d'emploi

Dernière mise à jour : le 25/05/2020

Sont surlignés en **jaune** les principaux ajouts par rapport à la version antérieure.

Pour toute question d'ordre général liée à votre organisation ou à la gestion de vos salariés durant l'épidémie de coronavirus, dirigez-vous vers le **Q/R pour les entreprises et les salariés** et vers le **Q/R sur le dispositif exceptionnel d'activité partielle Covid-19**.



Sommaire

IAE / EA / PEC / GEIQ / Coopératives d'activité et d'emploi	1
1. Modalités d'éligibilité des employeurs inclusifs au dispositif d'activité partielle pour les salariés en insertion et les permanents	3
2. Rappel sur les conditions de mise en œuvre de l'activité partielle	9
3. Renouvellement des CDDI, CDD tremplin, prolongation / nouvelles embauches, suspension de l'agrément Pole emploi et renouvellement des droits sociaux	20
4. Modalités de déclaration des heures sur les extranets et de transmission de transmission des documents en période de COVID-19	26
5. Mesures de soutien aux SIAE/EA/Geiq	32
6. Focus Parcours emploi compétences	39
7. Focus GEIQ	39
8. Focus Clauses sociales	41
9. Coopératives d'activité et d'emploi (CAE)	42

1. Modalités d'éligibilité des employeurs inclusifs au dispositif d'activité partielle pour les salariés en insertion et les permanents

1.1 Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), les GEIQ et les entreprises adaptées (EA) sont-ils éligibles au dispositif d'activité partielle ?

Toutes les [SIAE](#) ([AI](#), [ACI](#), [EI](#), [ETTI](#)), les GEIQ ainsi que les [EA](#) peuvent bénéficier des mesures de droit commun de [l'activité partielle](#) (indépendamment de leur statut commercial ou associatif, de mise à disposition ou de prestation) en cas d'impossibilité de maintenir l'activité professionnelle – à l'exception de celles portées par les collectivités territoriales.

1.2 Les salariés en PEC peuvent-ils être placés en activité partielle ? Dans le cas contraire, l'aide à l'insertion professionnelle peut-elle être maintenue ?

Les employeurs publics de PEC (collectivités territoriales, EPA, EPLE...) ne peuvent pas recourir à l'activité partielle.

2 exceptions sont à noter :

- les salariés en PEC travaillant pour des entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat (Recme), à l'instar de la RATP, sont éligibles à l'activité partielle (la part Unédic étant remboursée par ces entreprises à l'Etat) au même titre que les autres salariés de droit privé de ces structures ;
- lorsqu'un EPIC est considéré comme éligible à l'activité partielle, les PEC employés dans ces établissements le sont aussi.

S'agissant des bénéficiaires de PEC embauchés dans des entités de droit privé (associations, organismes de droit privé exerçant une mission de service public...), les règles de droit commun relatives à l'activité partielle leur sont applicables : ils sont éligibles dès lors que la structure qui les emploie l'est aussi.

S'agissant de l'aide à l'insertion professionnelle :

- elle est maintenue pour les heures effectivement travaillées (sur site ou en télétravail) ou pour les heures de formation ;
- pour les salariés en PEC placés en activité partielle, les heures chômées faisant l'objet d'une indemnisation ne peuvent ouvrir droit au versement de l'aide à l'insertion professionnelle ;
- pour les salariés en PEC qui ne peuvent travailler, ni être formés, ni être placés en activité partielle, l'aide à l'insertion professionnelle est maintenue.

1.3 Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et entreprises adaptées (EA) portés par des collectivités territoriales ou employeurs publics (CCAS, EPA, EPIC) sont-ils éligibles au dispositif d'activité partielle ? Dans le cas contraire, l'aide au poste est-elle maintenue ?

Les ACI et les EA portées par des collectivités territoriales ou employeurs publics ne sont pas éligibles à l'activité partielle.

Les salariés de ces structures qui ne peuvent pas travailler (en présentiel ou en télétravail), peuvent être placés en autorisation spéciale d'absence (ASA). Les structures ACI et EA continuent de déclarer les heures des salariés auprès de l'ASP selon le processus habituel.

L'aide au poste est alors maintenue.

1.4 Les ETTi, AI, EATT et Geiq peuvent-elles se déclarer en activité partielle même si ce n'est pas le cas des entreprises utilisatrices ?

Oui, les AI, ETTi, EATT et Geiq peuvent se déclarer en activité partielle – indifféremment de la situation des entreprises utilisatrices et aussi bien pour les salariés permanents que pour les salariés en insertion mis à disposition – dès lors qu'elles remplissent les conditions de droit commun pour recourir à l'activité partielle.

Pour toutes les questions relatives aux entreprises de travail temporaire, voir la fiche dédiée dans le question/réponse sur le [dispositif exceptionnel d'activité partielle](#) dans sa mise à jour du 10 mai 2020 (page 52).

1.5 Quelles modalités d'application de l'activité partielle aux CDDU mobilisés par les AI ?

Les [contrats à durée déterminée « d'usage » \(CDDU\)](#) utilisés par les associations intermédiaires (AI), sont éligibles au dispositif d'activité partielle. Pour tenir compte de la spécificité de leur mobilisation - dans le cadre de la crise sanitaire - le [référentiel horaire pour la demande d'activité partielle effectuée par une AI pour un CDDU](#) est le suivant :

- [pour les salariés des AI en CDDU depuis au moins 1 mois] : les AI doivent fonder leur déclaration sur le nombre d'heures déclarées comme réalisées dans l'extranet IAE du plus favorable des trois derniers mois clos (décembre / janvier / février) ;
- [pour les salariés des AI en CDDU depuis moins d'1 mois] : en tant qu'employeur, l'AI doit déclarer une estimation du nombre d'heures qui auraient dû être réalisées selon elle.
- [pour les salariés des AI en CDDU dont le contrat stipule un volume horaire de travail prévisionnel] : fonder la déclaration sur le nombre d'heures prévues par le contrat de travail.



1.6 Les détenus travaillant dans une SIAE en milieu pénitentiaire sont-ils éligibles au dispositif d'activité partielle ? Les permanents salariés des SIAE le sont-ils ?

Les détenus travaillant en milieu pénitentiaire ne sont pas éligibles au dispositif d'activité partielle, n'étant pas soumis à un contrat de travail mais à un acte d'engagement et leur rémunération étant versée par l'administration pénitentiaire.

Le dispositif d'allocation d'activité partielle est en revanche accessible aux salariés encadrants/permanents des SIAE intervenant auprès des détenus.

A ce jour, aucune rémunération, même partielle, n'est à prévoir pour les détenus dont l'activité travail a été suspendue.

1.7 Les dirigeants des EA et des SIAE sont-ils éligibles à l'activité partielle ?

Dans la mesure où l'activité partielle s'adresse aux salariés des entreprises, les dirigeants d'entreprises adaptées ayant un statut de salarié sont éligibles, pour le temps de travail qu'il leur est impossible d'effectuer, compte-tenu de la crise sanitaire, notamment en télétravail (notamment). Les heures travaillées en télétravail ne peuvent donner lieu à une allocation d'activité partielle.

1.8 Les aides au poste IAE/EA et les aides à l'insertion professionnelle des PEC sont-elles maintenues ?

IAE/EA : les aides au poste sont maintenues pour les heures effectivement travaillées (sur site ou en télétravail) des salariés couverts par l'aide au poste. Les heures effectuées peuvent donc continuer à être déclarées auprès de l'ASP selon le processus habituel. Les heures chômées étant indemnisées dans le cadre de l'activité partielle, elles ne peuvent ouvrir droit au versement de l'aide au poste.

S'agissant des SIAE et des EA portées par des collectivités territoriales ou des employeurs publics qui ne peuvent bénéficier de l'activité partielle, les aides au poste sont maintenues lorsqu'elles sont confrontées à des réductions ou fermetures d'activité et qu'elles maintiennent le versement de la rémunération des salariés ne pouvant plus travailler.

PEC : l'aide à l'insertion professionnelle est maintenue pour les heures effectivement travaillées ou pour les heures de formation (sur site ou en télétravail) des salariés en PEC. Les heures chômées étant indemnisées dans le cadre de l'activité partielle, elles ne peuvent ouvrir droit au versement de l'aide à l'insertion professionnelle.

S'agissant des salariés en PEC qui ne peuvent ni travailler, ni être formés, ni être placés en activité partielle l'aide à l'insertion professionnelle est maintenue.

1.9 Puis-je cumuler pour un même salarié l'indemnisation liée à l'activité partielle et l'aide au poste IAE / EA ou l'aide à l'insertion professionnelle des PEC ?

Le cumul de l'indemnisation liée à l'activité partielle et de l'aide au poste IAE / EA ou de l'aide à l'insertion professionnelle des PEC pour une même heure chômée n'est pas autorisé.

Pour les salariés en insertion par l'activité économique ou entreprise adaptée couverts par l'activité partielle, il ne faut renseigner lors des déclarations mensuelles d'activité que les heures travaillées par le salarié, les heures chômées étant soumises à la règle du non cumul des aides publiques.

Pour les salariés en PEC couverts par l'activité partielle, les périodes chômées doivent être considérées comme des journées d'absence à déduire du versement de l'aide à l'insertion professionnelle.

Au titre du mois de mars à payer en avril, les EA qui, dans l'attente de l'autorisation d'activité partielle ou de la possibilité de déclarer les heures chômées, ont procédé à une déclaration de leurs salariés dans l'extranet EA, devront réaliser une régularisation afin d'éviter le cumul d'aide pour une même heure de travail. A défaut, le maintien de cette double déclaration sera constitutif d'une fraude.

1.10 Dans la période de crise liée au COVID-19, les entreprises adaptées doivent adapter leurs organisations de production aux besoins (absentéisme, demandes de prestations inhabituelles, ...). Comment seront prises en compte ces situations dans les règles de plancher et plafond ?

A titre dérogatoire, et jusqu'au 31 août 2020, les entreprises adaptées ont la possibilité d'adapter leurs effectifs en dérogation aux règles de plancher et plafond effectif afin de pouvoir assurer au mieux la continuité de leurs activités.

Compte tenu de la situation exceptionnelle qui rend difficile l'évolution des modèles des entreprises adaptées en cette période, l'application de la règle d'écêtement plafond est suspendue jusqu'au 31 août 2020.

1.11 Selon quelles modalités et sous quelles conditions les salariés handicapés employés sont-ils éligibles au dispositif dérogatoire d'arrêt de travail « préventif » ?

Le Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP), dans son avis du 14 mars, a établi une liste de pathologies à risque de développer une forme sévère de la maladie COVID-19.



Depuis le 18 mars 2020, le téléservice de déclaration en ligne a été étendu aux assurées enceintes dans leur 3^e trimestre de grossesse et aux assurés pris en charge au titre d'une affection de longue durée (ALD) au titre des pathologies listées par le Haut Conseil de la Santé Publique (voir question précédente).

Si aucune solution de télétravail n'est envisageable, elles se déclarent, sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant, sur <https://declare.ameli.fr/> pour demander directement à être mises en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours. Cet accès direct permet de ne pas mobiliser les médecins de ville pour la délivrance de ces arrêts. Ils pourront être déclarés rétroactivement à la date du vendredi 13 mars.

Attention : Pour les autres (hors ALD et les femmes enceintes au 3^e trimestre), c'est-à-dire pour les assurés rentrant dans la liste des personnes à risques mais non prise en charge par l'assurance maladie au titre d'une ALD, ils devront se rapprocher de leur médecin traitant ou d'un médecin de ville pour évaluer si leur état nécessite un arrêt de travail.

A noter : à partir du 1^{er} mai les parents contraints de garder leur enfant, les personnes vulnérables ou les personnes cohabitant avec ces dernières bénéficiant d'indemnités journalières sont basculées en allocation d'activité partielle.

1.12 Les personnes qui partagent leur domicile avec un proche à l'état de santé jugé fragile peuvent-elles bénéficier d'un arrêt de travail ?

Les personnes qui partagent leur domicile avec un proche à l'état de santé jugé fragile, au titre des pathologies listées par [le Haut Conseil de la santé publique](#), peuvent bénéficier d'un arrêt de travail. Cet arrêt permet de protéger les proches fragiles (qui, au vu de leur santé, doivent rester chez elle).

L'arrêt de travail est délivré par le médecin traitant, ou à défaut, par un médecin de ville. La personne doit donc prendre contact avec son médecin, de préférence et si cela est possible, par téléconsultation.

A noter : à partir du 1^{er} mai les parents contraints de garder leur enfant, les personnes vulnérables ou les personnes cohabitant avec ces dernières bénéficiant d'indemnités journalières sont basculées en allocation d'activité partielle.

1.13 Le dispositif d'arrêt de travail pour garde d'enfant de moins de 16 ans est-il applicable au parent d'un enfant en situation de handicap ?

Oui. Le dispositif vaut également pour les parents d'un enfant en situation de handicap du fait de la fermeture de l'établissement scolaire ou de la structure médico-sociale d'accueil sans limitation d'âge qui doit être gardé à son domicile.



Vous pouvez bénéficier d'un arrêt de travail sans jour de carence et sans condition d'ouverture de droits. L'employeur déclare l'arrêt sur le site declare.ameli.fr et ensuite la caisse de Sécurité sociale gère la mise en place des indemnités journalières sans avoir besoin de revenir vers vous.

Attention : en revanche, si l'établissement médico-social de votre enfant n'a pas fermé, il n'est pas prévu d'ouverture de droit pour un arrêt maladie indemnisé.

Pour les salariés ou exploitants du régime agricole, la demande est à faire sur le [site de déclaration de la MSA](#).

A noter : à partir du 1er mai les parents contraints de garder leur enfant, les personnes vulnérables ou les personnes cohabitant avec ces dernières bénéficiant d'indemnités journalières sont basculées en allocation d'activité partielle.

1.14 Un employeur peut-il refuser de déclarer un arrêt de travail au motif que l'employé peut faire du télétravail, sans tenir compte de la situation de handicap de son enfant qui peut rendre le télétravail impossible, compte tenu des soins et de l'attention permanente que le parent doit accorder à son enfant handicapé ?

Non. Le salarié, parent d'un enfant handicapé accueilli soit en milieu ordinaire soit accompagné par un établissement médico-social ayant fermé, bénéficie d'un arrêt maladie indemnisé, y compris si son poste de travail est compatible avec du télétravail.

Consulter : <https://handicap.gouv.fr/grands-dossiers/coronavirus/article/foire-aux-questions>

1.15 En ETTI, quelles heures peuvent ouvrir le droit à l'allocation et à l'indemnité d'activité partielle ?

Seules les heures non travaillées sont concernées par le dispositif d'activité partielle. Si l'ETTI redéploie les salariés intérimaires auprès d'autres entreprises utilisatrices, les heures effectuées au titre du nouveau contrat de mise à disposition correspondent à du temps de travail effectif et ne sauraient faire l'objet d'une demande d'allocation de la part de l'ETTI qui doit rémunérer normalement les salariés concernés.

Pour toutes les questions relatives aux entreprises de travail temporaire, voir la fiche dédiée dans le question/réponse sur le [dispositif exceptionnel d'activité partielle](#) dans sa mise à jour du 10 mai 2020 (page 52).



2. Rappel sur les conditions de mise en œuvre de l'activité partielle

Cette deuxième partie du questions-réponses répond aux sollicitations récurrentes des services concernant sur la mise en œuvre de l'activité partielle pour les employeurs inclusifs éligibles. Pour plus de précisions, vous pouvez consulter le questions-réponses relatif à l'activité partielle disponible sur le site du ministère du Travail.

2.1 Dans quels cas un employeur peut-il bénéficier du dispositif d'activité partielle pour ses salariés ?

Le dispositif d'activité partielle permet de prendre en charge les situations dans lesquelles les entreprises connaissent une baisse d'activité pour l'un des motifs suivants (article R.5122-1 du Code du Travail) :

- conjoncture économique ;
- difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ;
- transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

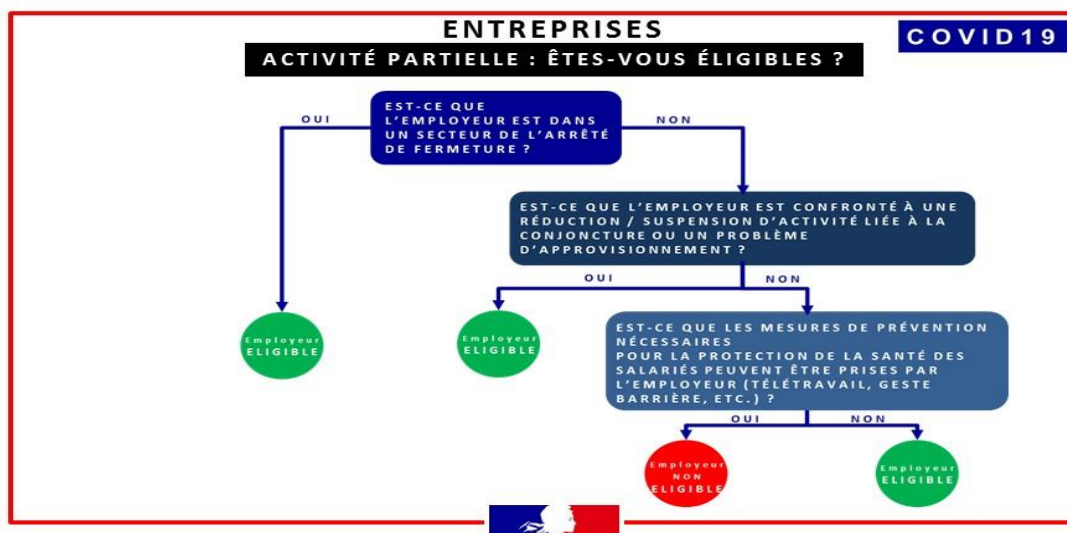
La baisse temporaire d'activité peut prendre deux formes différentes :

- une réduction du temps de travail en-dessous de la durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail de l'établissement ;
- une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement, pendant laquelle les salariés sont en inactivité totale quelle que soit la durée de la fermeture, dans la limite cependant du contingent annuel d'heures indemnissables.

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, etc.

Dans le cadre de la crise actuelle, il est possible de solliciter une autorisation d'activité partielle pour un ou plusieurs employés dans l'impossibilité de travailler, si l'entreprise est dans l'un des cas suivants :

- concerné par les arrêtés prévoyant une fermeture de votre entreprise;
- confronté à une baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement ;
- impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble des salariés.



Autre outil d'aide à la décision :

Le [simulateur de calcul](#).

Dans sa partie employeur il est un outil d'aide à la décision permettant de connaître immédiatement les montants estimatifs qu'elles peuvent escompter en cas de recours à l'activité partielle, dont une estimation du montant qui reste à leur charge.

2.2 Comment effectuer sa demande d'activité partielle ?

L'employeur effectue une demande d'autorisation d'activité partielle sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>.

Pour toute **demande d'assistance téléphonique gratuite** pour la prise en main de l'outil « Activité partielle » :

► **Numéro vert : 0800 705 800** pour la métropole et les Outre-mer.

Pour toute demande d'assistance au support technique par courriel : contact-ap@asp-public.fr.

La demande renseigne, pour chaque salarié, les heures hebdomadaires réellement travaillées (ou assimilées, telles que les congés, les arrêts maladie pour motif de coronavirus, etc.) et les heures hebdomadaires réellement chômées.

Pour répondre à la crise et à l'urgence, le Gouvernement a décidé de donner jusqu'à trente jours aux entreprises, après la mise en place de l'activité partielle, pour déposer leur demande. L'acceptation de la demande permet donc une indemnisation rétroactive de l'entreprise, dans la limite de trente jours. Pour bénéficier de cette couverture rétroactive, l'entreprise doit présenter sa demande sous le motif de « circonstances exceptionnelles ».

Pour tenir compte du volume de demandes et des circonstances exceptionnelles que nous traversons, et en cas de difficultés d'accès à l'extranet en particulier, ces



demandes d'autorisation d'activité pourront être éventuellement présentées par les entreprises au-delà du délai de 30 jours

L'absence de réponse sous 48 h vaut décision d'accord.

L'avis rendu par le comité social et économique (CSE), qui doit en principe intervenir préalablement au recours à l'activité partielle, pourra intervenir après le placement des salariés en activité partielle et être adressé dans un délai de 2 mois à compter de la demande d'activité partielle.

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois (au lieu de 6 mois)

2.3 Quand le dispositif exceptionnel d'activité partielle sera-t-il en vigueur ?

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle est applicable pour les demandes d'indemnisation déposées au titre des heures chômées depuis le 1^{er} mars 2020.

2.4 En l'absence de réponse de la Direccte suite à une demande en ligne d'allocation d'activité partielle sur le site internet dédié, dois-je considérer que ma demande est acceptée ?

Les services de l'État (Direccte) vous répondent sous 48 h. L'absence de réponse sous 48 h vaut décision d'accord.

2.5 Le dispositif d'activité partielle doit-il s'appliquer à tous les salariés ? Pour toute la durée de leur temps de travail ?

Le dispositif d'activité partielle peut s'appliquer pour tout ou partie des salariés (CDI, CDDI, contrats en alternance, CDDT, CDDU, PEC, contrat de mission) et pour tout ou partie de leur temps de travail.

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, etc.

L'individualisation de l'activité partielle est possible, mais dans des conditions strictement limitées exposées dans la question qui suit.

2.6 Puis-je mettre en place une activité partielle individualisée avec une répartition non uniforme des heures chômées ou travaillées ?

Oui, dans des conditions strictement définies à l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19, qui prévoit que

« [...] » Art. 10 ter. -I.-Par dérogation au I de l'article L. 5122-1 du code du travail, l'employeur peut, soit en cas d'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de convention ou d'accord de branche, soit après avis favorable du comité social et économique ou du conseil



d'entreprise, placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle ou appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.

L'accord ou le document soumis à l'avis du comité social et économique ou du conseil d'entreprise détermine notamment :

1° Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;

2° Les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;

3° Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés au 2° afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;

4° Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;

5° Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

II.-Les accords conclus et les décisions unilatérales prises sur le fondement du présent article cessent de produire leurs effets à la date fixée en application de l'article 12 de la présente ordonnance. »

2.7 Le salarié peut-il refuser sa mise en activité partielle ?

Non. Le salarié ne peut refuser sa mise en activité partielle. Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, il ne peut prétendre à son salaire habituel mais perçoit une indemnisation activité partielle de son employeur et son bulletin de paie devra comporter des informations précises.

2.8 Un représentant du personnel peut être mis en activité partielle ?

L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 pose le principe que l'activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.

2.9 Quel est le niveau de l'indemnisation ? Le salaire de mon salarié en insertion est-il assuré ?

Pour les salariés : l'employeur verse au salarié une indemnité équivalente à 70 % de sa rémunération horaire brute qui correspond en moyenne à 84 % du salaire net du



salarié. En tout état de cause, elle ne peut être inférieure à 8,03 euros, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Pour le salarié rémunéré au niveau du smic, le dispositif garantit donc intégralement le maintien de sa rémunération.

Ce montant est multiplié par le nombre d'heures chômées dans la limite de 35 heures par semaine, sauf si le contrat de travail prévoit un volume inférieur.

Les indemnités d'activité partielle sont exonérées de cotisations sociales, mais restent soumises à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,5 %.

- L'employeur peut décider unilatéralement d'indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut ou si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit.
- L'assiette de l'indemnité est la rémunération horaire brute du salarié (assiette congés payés).

Pour l'entreprise : l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur cofinancée par l'État et l'Unédic, est proportionnelle à la rémunération des salariés placés en activité partielle.

L'allocation couvre désormais 70 % de la rémunération antérieure brute du salarié, dans la limite d'une rémunération de 4,5 SMIC, avec un minimum de 8,03 € par heure, quel que soit l'effectif de l'entreprise (NB : Ce plancher de 8,03 € ne s'applique pas aux apprentis et aux salariés en contrat de professionnalisation dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC.)

- En deçà de ce plafond de 4,5 SMIC, l'employeur n'a pas de reste à charge ; au-delà de ce plafond ou en cas de majoration du taux de 70 %, l'employeur supporte la charge financière du différentiel.
- Les heures chômées ouvrant droit à une indemnisation sont les heures chômées dans la limite de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée précisée au contrat sur la période considérée.
- L'assiette de l'allocation est la rémunération horaire brute du salarié (assiette congés payés).
- Le plafond de l'allocation horaire est fixé à 70 % de 4,5 Smic horaire brut, c'est-à-dire 31,98 €.

A noter : un [simulateur d'activité partielle](#) est disponible sur le site du ministère du Travail. Pour l'employeur, il s'agit d'un outil d'aide à la décision permettant de connaître les montants estimatifs en cas de recours à l'activité partielle, dont une estimation du montant qui leur reste à charge. Pour le salarié, il s'agit d'estimer l'indemnité d'activité partielle qu'ils pourraient toucher si leur employeur décidait de les placer en activité partielle.

Une fiche annexée au « questions-réponses » sur l'activité partielle téléchargeable sur le site du ministère permet de déterminer le taux horaire brut de rémunération permettant de calculer l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle.

2.10 Lorsque la rémunération inclut habituellement une indemnité compensatrice de congés payés (ICCP), comment la maintenir en cas d'activité partielle ? Doit-elle être intégrée à l'assiette de calcul de l'allocation d'activité partielle ?

Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle dispose dans son article 3, 2ème alinéa que "lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette



fraction est déduite pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés").

Le maintien du versement de l'ICCP doit donc se faire sans intégration dans l'assiette de calcul de l'allocation d'activité partielle. L'entreprise déclare donc le salaire brut hors ICCP puis paye ensuite séparément l'ICCP (avec application CSG / **CRDS**).

2.11 Quelle serait la date de versement des indemnisations à l'employeur ?

Les versements interviennent au mois échu, dans un délai moyen de 12 jours à compter de de la demande d'indemnisation.

2.12 A quelle date est versée l'allocation d'activité partielle au salarié ?

Le versement de l'allocation d'activité partielle au salarié se fait à la date de versement habituel du salaire et ce, même si la décision de la DIRECCTE accordant le bénéfice de l'activité partielle n'a pas encore été notifiée à l'employeur, dans la mesure où l'employeur a pris la décision de placer son salarié en activité partielle.

2.13 Comment cela se passe-t-il quand le salarié est nouveau et qu'il n'a pas cotisé 150h ? Les salariés doivent-ils répondre à des conditions d'ancienneté ou être en CDI pour bénéficier de l'indemnité d'activité partielle ?

Non. Il n'y a pas de condition d'ancienneté, ni de conditions liées au type de contrat de travail (CDD, CDD tremplin apprentis, CDI, etc.), ni de conditions liées au temps de travail du salarié (temps partiel, temps plein) pour être éligible à l'activité partielle.

2.14 Dans le cadre du chômage partiel, faut-il faire une fiche de paye ?

Il est nécessaire d'établir une fiche de paye pour le salarié en période de chômage partiel.

Désormais, le bulletin de paie du salarié placé en activité partielle devra porter les mentions suivantes :

- Le montant de l'indemnité correspondante versée au salarié.
- Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité ;
- Le montant de l'indemnité correspondante versée au salarié.

Ces trois données doivent permettre au salarié d'être mieux informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle le concernant et faciliter le contrôle et l'instruction des demandes d'indemnisation menée par les unités départementales.

Attention : les employeurs ont douze 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.



Dans l'hypothèse où l'indemnité est versée directement au salarié par l'agence des services et de paiement (article R. 5122-16 pour les entreprises en procédure de sauvegarde ou redressement ou de liquidations judiciaires ou de difficultés de l'employeur), celle-ci lui remet directement un document reprenant ces informations.

2.15 Le droit aux indemnités d'activité partielle au titre d'un salarié donné peut-il être conditionné au fait que celui-ci ait soldé ses congés des années précédentes ?

Il ne s'agit pas d'une condition d'éligibilité à l'activité partielle.

2.16 Les congés payés et les RTT sont-ils indemnisés dans le cadre de l'activité partielle ?

Les jours de congés payés et RTT pris par les salariés à leur initiative ou à la demande de l'employeur pendant la période couverte d'activité partielle doivent être payés à 100 %. L'employeur ne reçoit pas d'indemnité pour ces jours.

2.17 Les salariés continuent-ils de cumuler des congés payés pendant l'activité partielle ?

Oui, l'activité partielle n'a pas d'impact sur l'acquisition des droits à congés payés.

2.18 L'employeur peut-il déplacer ou imposer des jours de congés au salarié ?

Les règles applicables sont celles issues de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos :

- Congés payés

Un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, dans la limite de six jours de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc, à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

L'accord collectif peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

- RTT et repos conventionnel



Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et par dérogation à l'accord ou à la convention collective instituant un dispositif de RTT en vigueur ou un dispositif de jours de repos conventionnels, l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc :

- imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

- Repos et convention de forfait

Dans les mêmes conditions que ci-dessus, l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc :

- décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévus par une convention de forfait ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus par une convention de forfait.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

- Compte épargne temps

Dans les mêmes conditions que ci-dessus, l'employeur peut imposer que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates en respectant un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc.

La période de prise de jours de repos imposée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

- Nombre de jours maximum à la main de l'employeur

Le nombre total de jours de repos (RTT, jours de repos prévus par une convention de forfait, compte épargne temps) dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date en application est limité à 10. »

A noter : ces dispositions sont également applicables aux salariés en insertion embauchés par des employeurs publics, dans la mesure où ces derniers relèvent de contrats de droit privé et sont soumis au code du **travail**.

2.19 Les jours fériés sont-ils indemnisés au titre de l'activité partielle ?

- Quels sont les jours fériés ?

Ils sont listés à l'article L. 3133-1 du Code du travail : le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er

mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël.

Parmi la liste des jours fériés fixée à l'article L. 3133 -1 du Code du travail, seul le 1er mai est légalement un jour férié chômé. Les autres jours fériés chômés sont fixés par accord ou, à défaut, par l'employeur.

- Les jours fériés habituellement chômés



Les jours fériés inclus dans une période d'activité partielle et habituellement chômés sont à traiter de la même façon que les jours de congés payés. Les salariés ne peuvent ainsi pas être placés en position d'activité partielle durant ces périodes et ces jours ne doivent pas être comptabilisés au titre des heures permettant le versement de l'allocation à l'employeur.

L'employeur doit assurer le paiement de ces jours fériés légaux chômés en versant le salaire habituel aux salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise (condition d'ancienneté non applicable pour le 1er mai - article L.3133-5), le Code du travail prévoyant à l'article L. 3133-3 que « *le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté (...)* ».

- Les jours fériés habituellement travaillés sont indemnisés au titre de l'activité partielle

Les jours fériés ne sont indemnisés que s'ils sont habituellement travaillés. Dans ce cas, ces jours sont indemnisés au titre de l'activité partielle comme les jours ou heures travaillés (Cass. soc., 8 déc. 1988, no 86-42.833).

En ce qui concerne la situation en Alsace-Moselle, le vendredi saint étant férié, il ne peut être indemnisé que s'il est habituellement travaillé. S'il est habituellement chômé, il n'y aura pas de prise en charge au titre de l'activité partielle. S'agissant de l'outre-mer, outre les jours fériés prévus à l'article L. 3133-1 du Code du travail, les journées de commémoration de l'abolition de l'esclavage sont fériées (liste à l'article L. 3422-2 du Code du **travail**).

2.20 Peut-on alterner télétravail et chômage partiel ?

Un employeur ne peut demander à un salarié placé en activité partielle de travailler en télétravail, et inversement il ne peut le placer en activité partielle alors qu'il est en télétravail. Les entreprises qui méconnaîtraient cette règle de non cumul s'exposent à des sanctions pénales et administratives. Toutefois, en cas de réduction de l'horaire de travail, l'employeur peut placer les salariés en activité partielle pour le temps qui correspond à cette réduction et placer le salarié en télétravail pour le temps travaillé. Dans cette hypothèse, l'employeur doit définir clairement les plages travaillées et celles non travaillées. A cette fin, 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. Cette identification des jours travaillés et des jours non travaillés peut être collective ou alternée. Ces éléments pourront être demandés dans le cadre de l'instruction des demandes ou en cas de **contrôle**.

2.21 Peut-on cumuler l'allocation d'activité partielle et l'indemnité journalière ?

Non, il n'est pas possible de cumuler indemnités journalières et indemnité d'activité partielle. A noter : [une fiche sur les arrêts de travail](#) délivrés dans le cadre du COVID-19 est en ligne sur le site du ministère du Travail:

2.22 Quelles sont les modalités de la bascule des IJ versées dans le cadre d'arrêts garde d'enfant / personnes vulnérables/ personnes cohabitant avec des personnes vulnérables en activité partielle ?

Depuis le 1^{er} mai, les modalités d'indemnisation des arrêts de travail ont évolué pour les parents contraints de garder leur enfant ou pour les personnes vulnérables ou les personnes cohabitant avec ces dernières évoluent pour les salariés. Ces derniers bénéficieront à



compter de cette date du dispositif d'activité partielle en lieu et place d'un arrêt indemnisé par l'assurance maladie.

L'employeur devra déposer une demande d'activité partielle dans le SI.

Sont placés en position d'activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :

- le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par décret ;
- le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable telle que visée ci-dessus ;
- le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

L'employeur des salariés appartenant à l'une des trois catégories ci-dessus bénéficie de l'allocation d'activité partielle pour ces salariés, même si l'activité de l'établissement n'est pas impactée par la crise sanitaire actuelle et qu'il ne bénéficie pas de l'activité partielle pour ses autres salariés. Autrement dit, les conditions de mise en œuvre de l'activité partielle (fermeture d'établissement ou réduction d'activité) prévues au I de l'article L. 5122-1 ne sont pas requises pour le placement en activité partielle de salariés anciennement en arrêt dérogatoire pour garde d'enfant, vulnérabilité ou cohabitation avec une personne vulnérable.

A noter : La consultation du CSE n'est pas requise dans le cas de ces bascules.

Rappel : il n'est pas possible de cumuler l'indemnité d'activité partielle et les indemnités journalières de sécurité sociale

Une [fiche sur les arrêts de travail](#) délivrés dans le cadre du COVID-19 est en ligne sur le site du ministère du Travail.

2.23 Est-ce que les salariés de droit privé embauchés par des employeurs publics (ex : salariés en contrats aidés auprès des collectivités territoriales) qui bénéficient d'indemnités journalières pour un des motifs ci-dessus doivent être basculés en activité partielle, alors même que ces employeurs ne sont pas éligibles à l'activité partielle ?

Les salariés de droit privé des employeurs publics qui basculent de l'indemnité journalière vers l'activité partielle répondent à une logique spécifique et sont donc éligibles à l'activité partielle à compter du 1^{er} mai indépendamment de la qualité de l'employeur.

2.24 Quelles sont les modalités de cumul entre prime d'activité et allocation d'activité partielle ? La prime d'activité est-elle maintenue pendant le chômage partiel ?



Sur ce sujet, [la CNAF a mis en ligne une foire aux questions \(FAQ\)](#) régulièrement alimentée.

En application du [4° de l'article R844-1](#) du Code de la sécurité sociale, l'indemnisation au titre de l'activité partielle a le caractère de revenus professionnels et fait donc partie des ressources prises en compte pour calculer l'éligibilité à la prime d'activité et son montant (que ce soit pour les salariés en CDDI ou pour les autres salariés éligibles à la prime d'activité).

Les bénéficiaires du Rsa, de la Prime d'activité ou de l'Aah, doivent déclarer, dans la déclaration trimestrielle de ressources, les sommes perçues au titre de l'activité partielle, dans la catégorie salaires.

Le dispositif exceptionnel d'allocation d'activité partielle, prévue par ordonnance et décret dans le cadre de la crise sanitaire, assure aux salariés concernés d'être indemnisés au moins au niveau du Smic net. Ainsi, les salariés au Smic bénéficiant de la prime d'activité ne verront pas les revenus pris en compte pour le calcul de la prime d'activité et donc leur prime d'activité diminuer (sous réserve de changements de situations familiales ou d'autres ressources du foyer pouvant impacter le montant de la prime).

Les salariés concernés peuvent faire une simulation du montant de leur prime d'activité sur le site [caf.fr](#).

2.25 La déclaration d'activité partielle doit-elle se faire par entreprise ou par établissement ? Une entreprise multi-établissements pourra-t-elle faire ses demandes en une seule fois ?

L'application informatique permettant le dépôt des demandes **est désormais** paramétrée pour permettre le téléchargement de l'ensemble des données requises en une seule fois par un utilisateur. **Il est donc désormais possible d'importer plusieurs lignes sur un seul SIRET qui recevra les paiements. Il faut pour cela faire une déclaration sur l'honneur de son lien avec les autres SIRETs.**

2.26 Quelles sont les sanctions en cas de fraude à l'activité partielle ?

L'activité partielle est par nature un dispositif prévisionnel pour lequel un employeur demande un nombre d'heures maximum sur une période donnée et un nombre de salariés potentiellement couverts.

La fraude à l'activité partielle se constate sur les demandes d'indemnisation formulées par les employeurs. En effet, le dispositif prend en charge les heures non travaillées par les salariés, c'est-à-dire celles au cours desquelles ils n'ont pas fourni de travail et n'étaient pas à disposition de leur employeur.

- **Exemple 1** : pour les salariés en télétravail, l'employeur ne peut pas demander à bénéficier d'une indemnisation.
- **Exemple 2** : si des salariés sont présents sur le lieu de travail mais qu'en l'absence de clients, ils sont redéployés à d'autres tâches, l'employeur ne pourra pas demander



à bénéficier de l'allocation d'activité partielle car ils étaient à disposition de leur employeur.

- **Exemple 3** : les salariés ont posé des congés payés. Ces jours ne peuvent pas être pris en charge par l'activité partielle donc l'employeur devra les rémunérer normalement.

Si l'employeur venait à demander une indemnisation pour des heures pendant lesquelles les salariés travaillaient ou étaient en congés payés/JRTT, cela est passible de sanctions prévues en cas de travail illégal :

- reversement des aides perçues au titre des heures indûment perçues par l'employeur ;
- interdiction de bénéficier pendant 5 ans d'aides publiques ;
- sanctions pénales.

2.27 Un salarié en insertion placé en activité partielle peut-il signer un contrat dans la filière agroalimentaire ?

Le salarié placé en activité partielle peut conclure un contrat de travail avec un autre employeur, sous réserve que son contrat ne comporte pas de clause licite d'exclusivité (circulaire du 12 juillet 2013 relative à l'activité partielle, page 24). Compte tenu des besoins de la filière agroalimentaire, le Gouvernement a choisi de concentrer vers ce secteur les salariés disponibles pour un cumul d'activité :

- ➔ Le salarié peut cumuler son indemnité d'activité partielle avec le salaire de son contrat de travail dans la filière agroalimentaire, sous réserve que son employeur initial lui donne son accord pour respecter un délai de prévenance de 7 jours avant la reprise du travail
- ➔ L'employeur de la filière agroalimentaire qui embauche le salarié en activité partielle devra libérer le salarié de ses obligations sous réserve du même délai de 7 jours.

3. Renouvellement des CDDI, CDD tremplin, prolongation / nouvelles embauches, suspension de l'agrément Pole emploi et renouvellement des droits sociaux

3.1 Le contrat de travail est-il rompu par la période d'activité partielle ?

Non, seule l'exécution du contrat de travail est suspendue.

3.2 La période d'activité partielle entraîne-t-elle la prolongation automatique du CDDI ou du CDD tremplin ?



Non, la suspension du CDDI ou CDDT, issue de l'activité partielle, n'entraîne pas le report de son terme : le contrat prend fin à la date qu'il prévoit – qu'elle corresponde ou non à une période d'activité partielle.

3.3 Puis-je renouveler un contrat d'insertion (CDDI, CDDT des EA, CDDU des AI et PEC) pour un salarié placé en activité partielle ?

Les CDDI/CDD tremplin étant par nature des contrats renouvelables dans la limite de 24 mois (or cas de dérogation prévus par le Code du travail) et afin d'assurer la continuité des parcours d'insertion, ces contrats pourront être renouvelés pour un salarié placé en activité partielle.

De même, il est possible pour les AI de renouveler les CDDU ou de procéder à la signature de CDDU au bénéfice de salariés placés en activité partielle et ayant démarré leur parcours avant le début de l'état d'urgence sanitaire. Dans le cadre de ces CDDU, les AI, en sus de fournir un travail à la personne en difficulté, assurent le suivi et l'accompagnement de ses personnes en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable. Aussi, le renouvellement ou la conclusion successive de CDDU peut se justifier pour les salariés placés en activité partielle, même si, durant cette période, ces derniers n'exercent pas leur activité, afin de permettre aux AI d'assurer leur mission d'accompagnement, conformément aux objectifs poursuivis par les dispositifs d'insertion par l'activité économique.

Dans une même logique de sécurisation des parcours, il sera possible de solliciter un renouvellement de PEC dans le cadre fixé par le Code du travail, y compris lorsque le salarié a été placé en activité partielle en fin de contrat.

3.4 Les contrats peuvent-ils être prolongés au-delà de la limite de 24 mois ?

En parallèle de des dispositions prévues pour l'agrément et le renouvellement des contrats en période d'activité partielle, les contrats de travail (CDDI, CDDU) ne peuvent être renouvelés que dans la limite légale de 24 mois sauf dérogations prévues par le Code du travail.

Pour rappel, pour les SIAE, ces dérogations sont possibles :

- lorsque des salariés âgés de cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi ;
- en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat.

Pour les ACI, une dérogation supplémentaire permet de prolonger le contrat au-delà des 24 mois lorsque des salariés rencontrent des difficultés particulièrement importantes dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à leur insertion professionnelle, par décisions successives d'un an au plus et dans la limite de soixante mois.



A noter : L'Assemblée nationale a adopté dans le cadre du projet de loi relatif à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne un amendement visant à autoriser temporairement la possibilité de renouveler ces contrats pour une durée totale de 36 mois.

3.5 Peut-on renouveler un contrat PEC arrivant à échéance ou recruter ?

La possibilité de recruter en PEC ou de renouveler un contrat est ouverte. Le service public de l'emploi s'adapte à la situation de crise pour vous accompagner dans vos démarches de recrutement.

L'appréciation portée par les prescripteurs sur les demandes de renouvellement de contrat fera l'objet d'une plus grande souplesse pour des salariés en PEC dont le parcours aurait été interrompu par une période d'activité partielle. La mobilisation de formations à distance pendant les périodes d'interruption ou de baisse d'activité sera valorisée au moment d'examiner la demande de renouvellement.

Il importe néanmoins de rappeler qu'aucun renouvellement au-delà de la durée maximale de 24 mois ne pourra être autorisé, en dehors de ceux prévu à l'article L5134-23-1 du code du travail.

A noter : L'Assemblée nationale a adopté dans le cadre du projet de loi relatif à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne un amendement visant à autoriser temporairement la possibilité de renouveler ces contrats pour une durée totale de 36 mois.

3.6 L'agrément IAE délivré par Pôle emploi est-il suspendu pendant la période d'activité partielle ?

Afin de préserver le parcours des salariés qui ne pourraient pas bénéficier d'un accompagnement adapté durant la crise sanitaire, il a été décidé de reporter - de trois mois - la date d'échéance de tous les agréments délivrés par Pôle emploi pour tous les salariés en insertion (cette prolongation automatique concerne tous les salariés en insertion et non seulement ceux passant à temps partiel/chômage partiel). En conséquence, les SIAE n'ont aucune démarche à conduire auprès de Pôle emploi pour suspendre ou prolonger les agréments en cas de suspension de l'activité.

- A titre d'exemple, la date d'échéance d'un agrément délivré en avril 2018 sera automatiquement portée à juillet 2020 à la place d'avril 2020 ; sans aucune démarche à conduire pour la SIAE.

Les salariés en insertion au sein des SIAE qui peuvent poursuivre leur activité professionnelle peuvent le faire : dans ce cadre, les SIAE peuvent continuer à déclarer les heures travaillées et percevoir ainsi les aides au poste.

Comme précisé dans la réponse 3.4, cette disposition prévue pour l'agrément n'autorise pas pour autant des renouvellements de contrats d'insertion au-delà de la limite légale de 24 mois sauf dérogations, spécifiques à chaque SIAE et prévues par le code du travail.

3.7 En l'absence d'un retour de Pôle emploi dans les 5 jours, puis-je recruter un salarié dans une SIAE sans avoir obtenu un agrément ?

A titre exceptionnel et pour faire face à des besoins de recrutements résultant de la crise, il est possible d'anticiper la décision de délivrance de l'agrément par Pôle emploi, sous réserve que 2 conditions soient remplies :

- La fiche de positionnement a été fournie au candidat par un conseiller PE ou un autre agent du service public de l'emploi (Cap emploi/Missions Locales);
- Pour les ACI, AI, EI et EITI, le délai de 5 jours ouvrés a été dépassé.
- Pour les ETTI, le recrutement est possible dès lors que le salarié est en possession d'une fiche de positionnement.

Il vous est toujours demandé de renseigner dans l'Extranet IAE le numéro d'agrément que fournira alors *a posteriori* Pôle emploi.

Ces dispositions ne concernent pas les SIAE situées dans les départements d'expérimentation de la plate-forme de l'inclusion (62, 67 et 93) pour laquelle la fourniture du numéro d'agrément se fait directement en ligne.

3.8 Comment renouveler un contrat sans pouvoir rencontrer la personne ? Le renouvellement d'un CDDI dont la signature dépasse les 48 h faute de présence physique sera-t-il sujet à recours ?

Malgré les circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de COVID-19, les transmissions d'une proposition écrite de contrat ou d'avenant entre l'employeur et le salarié doivent se faire par tout moyen permettant de conférer date certaine à la réception, que ce soit par voie électronique (à privilégier), par voie postale ou par remise en mains propres. L'avenant ou le contrat doit bien être signé par l'une et l'autre des parties, l'accord ne pouvant être formalisé par un autre moyen.

Ainsi, dans l'hypothèse où le salarié ne peut pas se présenter sur son lieu de travail en période de suspension du contrat afin d'y signer un avenant avant la date d'échéance du CDD, l'employeur doit privilégier, autant que possible, la voie électronique :

- Si le salarié dispose de moyens d'impression, il imprime alors le texte et le signe manuellement puis le numérise (ou prend en photo chaque page avec son téléphone en s'assurant que le document soit lisible) et renvoie le document signé ainsi numérisé par voie électronique ;
- Si le salarié ne dispose pas de moyens d'impression, un exemplaire du contrat ou de l'avenant soumis à signature doit être envoyé par courrier ou porteur. Une fois l'exemplaire reçu, le salarié peut signer puis numériser (ou prendre en photo) le document et le renvoyer par voie électronique.



Enfin, sans moyen d'impression, l'employeur et le salarié peuvent avoir recours à un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 et de l'article 1367 du code civil – à savoir : être liée au signataire de manière univoque, permettre d'identifier le signataire, avoir été créée à l'aide de données de création de signature électronique que le signataire peut, avec un niveau de confiance élevé, utiliser sous son contrôle exclusif, être liée aux données associées à cette signature de telle sorte que toute modification ultérieure des données soit détectable. Cette solution est sûre juridiquement, une signature électronique délivrée par un prestataire de services de certification électronique ayant la même valeur qu'une signature manuscrite. De nombreux prestataires en ligne proposent un service de signature électronique.

3.9 Que se passe-t-il pour le renouvellement de reconnaissance qualité travailleur handicapé nécessaire pour l'éligibilité à un parcours en EA ?

L'ordonnance n° 2020-312 du 25 mars 2020 relative à la prolongation de droits sociaux organise la situation selon le principe suivant :

	RQTH	RQTH
Situation	Date de fin antérieure au 12 mars 2020 mais non encore renouvelée	Droit expire entre le 12 mars et 31 juillet 2020
Décision de prolongation (ordonnance 2020-312)	Prolongation de 6 mois à partir de la date du 12 mars 2020	prolongation de la durée de cet accord d'une durée de six mois à compter de la date d'expiration de cet accord

Exemple	Décision de fin de RQTH au 28 février 2020	Décision de fin de RQTH au 30 juin 2020
Prolongation de la date de validité de la décision jusqu'au	12 mars plus 6 mois soit le 12 Septembre	30/12/2020

3.10 Peut-on redéployer – au sein d'un ACI – les équipes positionnées sur des activités arrêtées vers les activités d'urgence ?

Oui, de tels redéploiements sont possibles tout en conservant l'aide au poste et en dérogation avec le conventionnement.



3.11 Peut-on mettre à disposition un salarié en parcours d'insertion à une autre structure d'insertion ou à une entreprise pour maintenir son activité et la poursuite de son parcours ?

Oui, elles ont la possibilité de recourir au dispositif de mise à disposition défini à l'art. L. 8241-2 du Code du travail.

Un rappel du cadre général du prêt de main d'œuvre à but non lucratif de l'article L. 8241-2 du CT) est consultable en annexe des modèles d'avenant au contrat de travail et de convention de prêt de main d'œuvre mis [en ligne sur le site du ministère du Travail](#).

Les entreprises inclusives prêteuses ayant recours au prêt de main d'œuvre doivent le faire de manière préventive à la demande d'activité partielle. Elles ne pourront donc pas déclarer les heures pendant lesquelles les salariés en parcours d'insertion sont mis à disposition auprès d'une autre entreprise au titre d'heures chômées à indemniser par l'activité partielle. Toutefois, l'accompagnement socio-professionnel des salariés en parcours d'insertion devant être maintenu, le versement des aides financières à l'insertion socio-professionnelle en cas de MAD le sont également au bénéfice de l'entreprise prêteuse.

La MAD devant nécessairement être à but non lucratif (sauf pour les ETTI et EATT), la somme facturée par l'entreprise qui met à disposition ne peut excéder le coût réel de la main d'œuvre (déduction faite des éventuelles subventions perçues) et des frais administratifs. L'aide au poste reçue par l'entreprise prêteuse devrait donc être déduite de la facturation faite à la structure utilisatrice.

3.12 Un salarié nouvellement recruté sans qu'il n'y ait eu au préalable de promesse d'embauche peut-il être placé directement en activité partielle ?

Si le candidat à l'embauche et l'employeur sont simplement entrés en pourparlers, sans formaliser par écrit les conditions d'une embauche, ils ne sont pas liés : ces pourparlers peuvent être rompus à tout moment. Dès lors, il n'est pas possible de bénéficier du chômage partiel.

Si l'employeur a adressé au candidat une proposition ferme écrite, par lettre ou e-mail, précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonctions, et qu'il l'a accepté, les parties sont en principe liées. Dès lors le salarié peut bénéficier du chômage partiel. En effet si l'employeur met en place l'activité partielle dans son entreprise, en faire bénéficier l'intéressé dès son embauche, avec les autres salariés : l'activité partielle n'est pas soumise à une condition d'ancienneté du salarié.

3.13 Quelle forme d'aménagement du travail doit être sélectionnée pour les associations intermédiaires ?

Il faut sélectionner « hors aménagement/autre temps de travail hebdomadaire ». L'association intermédiaire peut déclarer une durée contractuelle de 40h mais le décompte des heures chômées ouvrant droit à l'allocation ne se fera que sur 35h – les heures travaillées.

4. Modalités de déclaration des heures sur les extranets et de transmission de transmission des documents en période de COVID-19

4.1 Que déclarer dans l'Extranet IAE / EA de l'ASP pour mes salariés ?

Les heures travaillées doivent pouvoir continuer à être déclarées sur l'extranet de l'ASP.

En revanche, toute heure en chômage partiel ne doit pas donner lieu à une déclaration au titre de l'IAE ou des EA. Le principe est celui d'un non cumul entre les aides perçues au titre de l'activité partielle et l'aide au poste IAE ou EA.

Ex : Un salarié a un contrat à 26h, la baisse d'activités de la structure a pour conséquence de réduire le temps de travail du salarié à 20h.

Question : Comment la structure doit saisir les heures pour maintenir un niveau de rémunération similaire au salarié en CDDI ?

Réponse : 20h sur l'extranet IAE + 6h sur le site "activité partielle".

4.2 Est-il nécessaire de transmettre les états de suivis mensuels d'activité dès lors que la SIAE n'exerce plus aucune activité ?

Il est toujours nécessaire de transmettre les états de suivis mensuels d'activité à l'ASP afin d'assurer la continuité des paiements forfaitaire mensuels. En cas de non-transmission du suivi mensuel du mois m-1, les paiements sont suspendus.

Si les salariés de la SIAE n'exercent plus aucune activité, il convient de renseigner dans l'extranet IAE 0 heures travaillées pour chaque salarié en cochant systématiquement la case « salarié toujours accompagné ».

4.3 Est-il nécessaire de transmettre les bordereaux mensuels dès lors que l'EA n'exerce plus aucune activité ?

Il est toujours nécessaire de réaliser les déclarations mensuelles et de transmettre les bordereaux mensuels à l'ASP afin d'assurer la continuité des paiements forfaitaire mensuels.

Si les salariés de l'EA n'exercent plus aucune activité, il convient de renseigner dans l'extranet 0 heures travaillées pour chaque salarié. Cette situation ne s'applique pas aux EA portées par une personne morale publique pour lesquelles il y a maintien de l'aide au poste en raison de leur exclusion du bénéfice de l'activité partielle.

4.4 Je ne suis pas en mesure de transmettre les documents administratifs IAE par voie postale, comment faire ?

A titre exceptionnel, il est possible de transmettre les documents administratifs IAE / EA suivants par voie électronique au moins jusqu'à **la fin de la période de confinement** selon la procédure suivante :

- a) L'édition des documents doit toujours être réalisée sur l'extranet
- b) Dans la mesure du possible, les documents doivent être signés et cachetés.

En cas d'impossibilité de signer le document, il est possible de rédiger dans le mail d'envoi à l'ASP les mentions suivantes ayant valeur de signature électronique :

"Procédure exceptionnelle liée aux dispositions de sécurité sanitaire covid 19

J'atteste que ce mail vaut signature électronique de la part de (indiquer l'identité et la qualité du rédacteur du courriel) du document joint et m'engage à transmettre l'original à la fin de la période de confinement"

- c) Qualité de l'expéditeur des documents à l'ASP :
 - Les documents doivent être transmis à l'ASP **de préférence** par le signataire du document ou par une personne autorisée à le signer.
 - **A des fins de simplification, les documents transmis par les DIRECCTE peuvent être envoyés par une autre personne que le signataire à condition que le signataire soit en copie de l'envoi.**
 - Les documents cosignés doivent être transmis à l'ASP par les services de l'Etat. En cas d'impossibilité de signature du document, le document est simplement notifié aux parties prenantes.
- d) Modalités de transmission des documents à l'ASP :

Pour l'IAE, les pièces concernées sont : annexes, avenants financiers, état de suivis mensuels d'activité, décisions de paiement de la modulation, décisions de paiement du solde des annexes financières FDI.

Ces documents doivent être transmis par mail :

- Pour les ETTI et ACI (en métropole) : Gestion-IAE-Nimes@asp-public.fr
- Pour les AI et le FDI (en métropole) : Poitiers-IAE@asp-public.fr
- Pour les EI (en métropole) : ei.gestionnationale@asp-public.fr
- Pour les départements et régions d'Outre-Mer (sauf la Réunion et Mayotte) : Gestion-IAE-guad@asp-public.fr
- Pour la Réunion : StDenis-Gestion-IAE@asp-public.fr
- Pour Mayotte : Gestion-IAE-Mayotte@asp-public.fr

- e) Régularisation a posteriori : il vous est demandé de conserver les documents transmis par voie électronique dans la perspective d'une transmission des originaux à la fin de la période de confinement.

4.4 Je ne suis pas en mesure de transmettre les documents administratifs EA par voie postale, comment faire ?

Pour les EA, les documents concernés sont principalement les bordereaux de déclaration mensuelle et toutes les autres pièces éventuelles liées à la gestion des dossiers (Rib, Kbis, etc...)

La réalisation des déclarations mensuelles (bordereaux) sur l'Extranet EA reste obligatoire (cf point 4.3).

L'ASP acceptera toute pièce justificative transmise par mail (l'envoi de fichiers au format PDF est absolument à privilégier) sous réserve que :

- La pièce soit signée ou que le mail soit porteur de l'intitulé suivant : « Procédure exceptionnelle liée aux dispositions de sécurité sanitaire Covid 19 » et préciser dans son contenu : « J'atteste que ce mail vaut signature électronique de la part de - identité et qualité du rédacteur du mail - du document joint et m'engage à transmettre l'original à la fin de la période de confinement ».
- Le mail soit envoyé par la personne signataire du document ou une personne habilitée à signer ledit document.
- Si l'identité du signataire n'apparaît pas sur la pièce justificative, celle-ci devra être précisée dans le mail d'envoi.

Concernant la régularisation post-période de confinement, il sera laissé jusqu'au 31 décembre 2020 aux EA pour faire parvenir à la DR ASP l'ensemble des justificatifs « papier » transmis précédemment par voie dématérialisée.

A noter : si vous avez dernièrement adressé des documents par voie postale à la DR ASP et que, vous constatez que ces documents n'ont pas été traités, nous vous remercions de bien vouloir les ré-adresser par voie dématérialisée à l'adresse communiquée infra (mauvais acheminement postal probable).

Ces documents doivent être transmis par mail auprès de la Direction régionale ASP Nouvelle Aquitaine site de Limoges : ea@asp-public.fr

Concernant les pièces conventionnelles entre les services de l'Etat et les EA (CPOM multi-établissements, avenants financiers, avenants CDD Tremplin, autres avenants, conventions du fonds d'accompagnement à la transformation des EA et décisions de paiement ou reversement du fonds d'accompagnement), **leur transmission à l'ASP dépend des services déconcentrés de l'Etat et non des EA.**

Pour mémoire le schéma de contractualisation habituel est le suivant :

- 1) Établissement des documents contractuels par les services de l'Etat,
- 2) Envoi des documents contractuels aux EA pour lecture et signature,
- 3) Retour par l'EA des documents contractuels au service de l'Etat pour qu'il y appose sa signature et une date,
- 4) Envoi dudit document par les services de l'Etat aux services de l'ASP.

Si les EA ne sont pas en mesure d'adresser aux services déconcentrés de l'Etat un document signé et scanné, il est possible d'utiliser la mention suivante dans le mail d'envoi aux services déconcentrés : « *Procédure exceptionnelle liée aux dispositions de sécurité sanitaire covid 19* » complété par « *J'atteste que ce mail vaut signature électronique de la part de - identité et qualité du rédacteur du mail - du document joint et m'engage à transmettre l'original à la fin de la période de confinement* ».

Ce message sera intégré au mail qui sera adressé par les services de l'Etat à destination de la DR ASP de Nouvelle Aquitaine.

⇒ La procédure complète d'envoi des documents EA à l'ASP est disponible dans la [rubrique actualités de l'extranet EA](#)

4.5 La date limite de validation des annexes financières provisoires IAE/EA reconduites automatiquement en 2020 est-elle prolongée au-delà du 30 avril 2020 ?

Oui, deux arrêtés pris le 30 avril 2020 prolongent la durée de validité des annexes financières provisoires des SIAE et des EA jusqu'au 31 août.

4.6 A quelle déclaration dans Sylae procéder pour les salariés en PEC placés en activité partielle ?

Pour les salariés en PEC couverts par l'activité partielle, il est demandé de renseigner les jours chômés dans le cadre de l'activité partielle comme des journées d'absence dans SYLAé. Ainsi, seuls les jours effectivement travaillés (en présentiel ou en télétravail) feront l'objet d'une prise en charge par l'État au titre de l'aide à l'insertion professionnelle.

4.7 Une procédure dérogatoire est-elle prévue pour la transmission des cerfa de PEC jusqu'ici envoyé à l'ASP en circuit papier ? Quid de la transmission des suivis d'activité ?



MINISTÈRE DU TRAVAIL

Liberté
Égalité
Fraternité

Coronavirus (COVID-19)

Il est rappelé que le traitement par l'ASP des Cerfa de PEC et des suivis d'activité habituellement envoyés par voie dématérialisée se poursuit dans les meilleurs délais possibles compte-tenu du contexte de crise sanitaire.

a) Transmission des Cerfa auparavant communiqués à l'ASP par voie postale

Le prescripteur peut adresser le Cerfa à l'ASP par voie électronique à l'adresse suivante :

Ville	Adresses mail
AIX-EN-PROVENCE	AIX-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
AJACCIO	AJACCIO-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
AMIENS	AMIENS-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
BAIE-MAHAULT	Guadeloupe-emploi-COVID19@asp-public.fr
BALMA	BALMA-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
BESANCON	BESANCON-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
BORDEAUX	BORDEAUX-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
CAEN	CAEN-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
CAYENNE	CAYENNE-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
CERGY PONTOISE	CERGY-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
CHALONS-EN-CHAMPAGNE	CHALONS-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
CHANTEPIE	RENNES-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
CLERMONT-FERRAND	CLERMONT-FERRAND-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
DIJON	DIJON-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
EURAILLE	LILLE-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
FUTUROSCOPE CHASSENEUIL	poitiers-emploi-covid19@asp-public.fr
LAMENTIN	LAMENTIN-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr "
LYON	lyon-emploi-covid19@asp-public.fr
MAMOUDZOU	MAYOTTE-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
MONTREUIL SOUS BOIS	MONTREUIL-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
NANCY	NANCY-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
NANTES	NANTES-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
NIMES	NIMES-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
OLIVET	ORLEANS-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
ROUEN	ROUEN-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr
SAINTE CLOTILDE	reunion-emploi-covid19@asp-public.fr
STRASBOURG	STRASBOURG-EMPLOI-COVID19@asp-public.fr

La procédure de transmission des pièces est la suivante :

- Option 1 : la pièce justificative est signée ou le mail est porteur de la mention suivante : « **Procédure exceptionnelle liée aux dispositions de sécurité** »



sanitaire covid 19 » complété par « J'atteste que ce mail vaut signature électronique de la part de - *identité et qualité du rédacteur du mail* - du document joint et m'engage à transmettre l'original à la fin de la période de confinement »

- Option 2 : le mail est envoyé par la personne signataire du document ou une personne habilitée à signer le document

Tous les documents originaux devront être transmis à l'ASP ultérieurement.

En cas d'absence de signature de l'employeur et ou du salarié les mêmes règles de gestion doivent s'appliquer.

b) Transmission des suivis d'activités habituellement transmis par voie postale

Trois options sont envisageables :

1. Lorsque cela est possible, l'employeur se dote d'une signature électronique afin de renseigner ces suivis et de les viser dans SYLAé ;
2. Dans le cas contraire, l'employeur communique les documents scannés par mail à l'une des adresses mentionnées ci-dessus.

Les règles de transmissions des pièces justificatives citées plus haut s'appliquent dans ce cas là également.

3. En cas d'impossibilité de faire parvenir les documents selon les modalités décrites ci-dessus, l'employeur pourra continuer d'adresser les documents par voie postale. Ces documents ne pourront cependant être pris en compte qu'à l'issue de la crise, les agents de l'ASP étant actuellement mobilisés en télétravail.

Dans tous les cas, les employeurs sont invités à faire parvenir leurs suivis d'activités à l'ASP dans les meilleurs délais et seront tenus de transmettre leurs documents originaux **accompagnés des bulletins de paye** à la sortie de la crise.

A titre de rappel, dans le cadre du suivi d'activité, les journées indemnisées au titre de l'activité partielle doivent être déclarées comme des journées d'absence n'ouvrant pas droit au versement de l'aide à l'insertion professionnelle.

Des contrôles par croisement des données seront effectués par l'ASP. En cas de trop perçu de l'aide à l'insertion professionnelle la situation sera régularisée par compensation sur les mois suivants ou par ordre de reversement.

4.8 Le conventionnement de nouvelles SIAE peut-il passer par une consultation électronique du CDIAE ?

Le conventionnement de nouvelles SIAE pourra passer par une simple consultation électronique du CDIAE qui devra rendre son avis en 48h. En cas d'absence de réponse dans les 48h, le silence vaut acceptation.

5. Mesures de soutien aux SIAE/EA/Geiq

5.1 Pour faciliter notre trésorerie, va-t-on percevoir fin avril les montants de l'aide au poste conformément à l'annexe financière avec une régularisation les mois suivants ?

Pour rappel, il est impératif que les SIAE transmettent les états de suivis mensuels du mois précédent afin d'assurer la continuité des versements forfaitaires mensuels par l'ASP.

- A titre d'exemple, le paiement forfaitaire d'avril sera versé après transmission par voie électronique et validation par l'ASP des états de suivis mensuels de mars ainsi que des mois précédents.
- Dans l'hypothèse où des SIAE n'auraient aucune activité en avril 2020, il est toujours demandé de transmettre les états de suivis mensuels d'activité. Pour chaque salarié, il convient de déclarer 0 heures travaillées et de cocher la case « salarié toujours accompagné ».

Sous cette condition, les SIAE bénéficieront – comme chaque mois – du versement mensuel de l'aide au poste. Or pour rappel, le versement intervient par 1/12^{ème} par paiement du mois en cours, le 1/12^{ème} s'appréciant au regard du niveau d'ETP conventionnés. Par ailleurs, la 1^{ère} régularisation 2020 qui n'interviendra, ainsi que d'habitude, qu'en mai, ne portera que sur les réalisations du 1^{er} trimestre (janvier, février, mars) ce qui devrait limiter l'impact négatif de la crise actuelle sur le niveau des versements d'avril et de mai.

Ce mécanisme, couplé le cas échéant, aux versements des allocations d'activité partielle selon les modalités susmentionnées, devrait – pour partie – atténuer les difficultés de trésorerie des SIAE.

5.2 Quelles mesures pour assurer la viabilité des entreprises et compenser les pertes de chiffre d'affaires pour obligation de fermeture d'activité ? Le FDI / FATEA peuvent-ils être mobilisés pour soutenir les SIAE / EA en difficulté ? Les fonds du PIC peuvent-ils être mobilisés pour soutenir les GEIQ ?

Toutes les mesures de droit commun pour assurer le maintien dans l'emploi et la viabilité des entreprises (dispositif exceptionnel de report des charges sociales et fiscales, report d'échéances bancaires et garanties d'État...) s'appliquent aux acteurs de l'inclusion.

- **Concernant la mise en œuvre du dispositif de Prêts Garantis par l'Etat (PGE) :** des [précisions ont été apportées relatives à la définition du chiffre d'affaires pour les associations.](#)

Pour compléter les dispositifs de droit commun et prendre en compte le cas échéant certaines spécificités, les fonds existants (FDI pour l'IAE, FATEA pour les EA) pourront être utilisés pour accompagner les structures et les aider à s'adapter aux circonstances



exceptionnelles. Des propositions sont en cours d'élaboration sur ces points et seront soumises aux réseaux représentatifs

Par dérogation et pour faire face à l'urgence, il pourra être procédé au versement en une fois du FDI.

Pour les Geiq, les fonds du PIC dédiés pourront être mobilisés pour venir en soutien de Geiq en difficulté en raison de la crise actuelle.

5.3 Le plan de soutien d'urgence de BPI France aux entreprises s'adresse-t-il aussi aux associations fiscalisées ?

Le plan de soutien d'urgence de BPI France s'adresse aux entreprises de toute taille, quelle que soit leur forme juridique (notamment sociétés, commerçants, artisans, exploitants agricoles, professions libérales, micro-entrepreneurs, associations et fondations ayant une activité économique), à l'exception des sociétés civiles immobilières, des établissements de crédit et des sociétés de financement.

Ce plan de soutien d'urgence se compose de deux volets :

- Un dispositif de prêts de trésorerie garantis par l'État, à hauteur de 300Mds€ : ce prêt pourra représenter jusqu'à 3 mois du chiffre d'affaires 2019. Aucun remboursement ne sera exigé la première année ; l'entreprise pourra choisir d'amortir le prêt sur une durée maximale de cinq ans. Le prêt bénéficie d'une garantie de l'État à hauteur de 70 à 90 %, selon la taille de l'entreprise. Les banques s'engagent à examiner toutes les demandes qui leur seront adressées et à leur donner une réponse rapide.
- Des prêts de soutien à la trésorerie :
- le prêt Rebond, prêt sans garantie mis en œuvre avec les Régions : prêt de 10 à 300 000 €, bonifié sur une durée de 7 ans avec 2 ans de différé ;
- le prêt Atout : prêt sans sûretés réelles, de 50 000 à 5 000 000 € pour les PME.

Indépendamment de ces mesures d'urgence, il est recommandé aux associations ayant une activité économique de mobiliser toutes les mesures de droit commun.

[Pour plus d'informations](#)

5.4 Qu'en est-il de la modulation de l'aide au poste au titre de l'année 2019 aux SIAE ?

Afin de répondre aux difficultés de trésorerie que rencontrent les SIAE, la procédure de paiement de la modulation de l'aide au poste a été lancée le 31 mars 2020. Dans ce cadre, la 1^{ère} vague de versement a permis de verser la modulation à 87 % des SIAE conventionnées en 2019.

Pour les 13 % de SIAE qui n'étaient pas à jour de leurs données au 31 mars 2020, une seconde vague de paiements est en cours. Pour ces structures, le préalable au paiement de la deuxième vague est toujours le renseignement des données nécessaires au calcul de la modulation dans l'extranet IAE à savoir :

- Validation des suivis mensuels 2019



- Renseignement de l'écran effectif d'encadrement dans l'onglet « gérer les effectifs d'encadrement, les marchés publics et l'effort d'accompagnement »

5.5 Compte-tenu de la suspension des activités et de la mise en activité partielle des effectifs des SIAE, quelles sont les dépenses qui resteront éligibles au financement via le Fonds social européen (FSE) ?

Dans le contexte de la crise sanitaire Covid-19, le FSE pourra, par le mécanisme décrit ci-dessous, et dans la limite des montants conventionnés, couvrir les périodes durant lesquelles les salariés en insertion auront été placés en activité partielle :

- en cas de maintien en poste des encadrants : leurs salaires seront considérés comme des dépenses éligibles au FSE ;
- en cas de placement en activité partielle des encadrants : l'écart entre leur rémunération et la prise en charge par l'allocation d'activité partielle (70 % brut) sera considéré comme une dépense éligible au FSE.

Cas d'un ACI en périmètre restreint [vision annualisée]	
Hypothèse : - maintien de 2 encadrants sur 4 qui pratiquent de l'accompagnement à distance - placement de 10 ETP salariés en insertion en activité partielle	
Dépenses éligibles	Ressources
- Pour les 2 encadrants en activité : leurs salaires - Pour les 2 encadrants en activité partielle : l'écart entre leur rémunération et la prise en charge par l'activité partielle (70 % du brut)	0 € (contre 1 034€*10) (les participants sont 100 % en activité partielle et l'aide au poste est suspendue)
Le FSE permet de couvrir les périodes d'activité partielle des salariés en insertion dès lors qu'est maintenue l'activité de tout ou partie des encadrants. Les moindres recettes liées à la suspension de l'AAP sont couvertes par le FSE, dans la limite du plafond du conventionnement FSE.	

Cas d'un ACI en périmètre global [vision annualisée]
Hypothèse : - maintien de 2 encadrants sur 4 qui pratiquent de l'accompagnement à distance



- placement de 10 ETP salariés en insertion en activité partielle	
Dépenses éligibles	Ressources
Dépenses directes de personnel (salaires encadrants) : - Pour les 2 encadrants en activité : leurs salaires - Pour les 2 encadrants en activité partielle : l'écart entre leur rémunération et la prise en charge par l'activité partielle (70 % du brut) Dépenses directes de fonctionnement Prestations externes Dépenses liées aux participants (contrats aidés) Dépenses indirectes de fonctionnement (= 15 % des dépenses directes de personnel) Recettes générées par l'opération	ASP (aide aux postes) = 0 Conseil Départemental Contrat de ville Autofinancement
FSE = Dépenses – Ressources	
Le FSE permet de couvrir les périodes d'activité partielle des salariés en insertion dès lors qu'est maintenue l'activité de tout ou partie des encadrants. Les moindres recettes liées à la suspension de l'AAP sont couvertes par le FSE, dans la limite du plafond du conventionnement FSE .	

5.6 S'agissant des modalités de justification des projets FSE, est-il possible de justifier l'accompagnement à distance par une attestation sur l'honneur ? A défaut, quelles sont les pièces justificatives nécessaires ?

Il n'est pas possible de justifier l'accompagnement à distance par une attestation sur l'honneur. En revanche, plusieurs modalités d'assouplissement ont été mises en œuvre. Ainsi, compte tenu des circonstances exceptionnelles, les prestations délivrées à distance, par voie informatique ou téléphonique, peuvent être justifiées par tout moyen.

Peuvent notamment être admis :

- Des courriels envoyés par un bénéficiaire à un participant à une opération, lui précisant la date, l'heure, la durée du rendez-vous et son contenu, lorsque le participant indique qu'il accepte la prestation (réponse par courriel). L'échange devient une pièce justificative à fournir avec la demande de paiement.



- Des comptes rendus, précisions dans les livrets d'accompagnement, copies d'écran ou autres éléments permettant d'identifier le participant et l'exécution de l'opération ;
- Un journal des prestations délivrées, avec le résumé circonstancié de leur contenu et l'identification des participants.

Lien vers le [QR du Fonds social européen](#)

5.7 Qu'en est-il de la modulation de l'aide au poste des CDD tremplin au titre de l'année 2019 ?

Le paiement de la modulation au titre des [CDD tremplin](#) pour l'année 2019 est intervenu au mois de mai dans le cadre d'une série de paiement spécifique mise en place par l'Agence de services et de paiement. Le paiement est forfaitaire par application d'un taux de 5 % au titre de cette première année de mise en œuvre de la réforme.

5.8 Quelles sont les modalités de prise en charge des formations des salariés en insertion au titre du PIC IAE / PIC EA pendant la période de crise épidémique ?

Dans le contexte de lutte contre la propagation du virus COVID-19, l'accueil en formation pour les organismes de formation est suspendu jusqu'à nouvel ordre. Pour autant, le ministère du Travail et Régions de France invitent à une mobilisation de tous pour que l'activité de formation soit maintenue **via le déploiement de modalités de formation à distance**.

Pour rappel, les heures de formation sont assimilées à des heures de travail – elles ne doivent donc pas être déclarées en activité partielle.

Dans ce cadre, les modalités de prise en charge des formations des salariés en insertion au titre du [plan d'investissements dans les compétences \(PIC\)](#) IAE pour l'exercice 2020 sont pleinement mobilisées face à la crise grâce à une augmentation de + 25 % par rapport à l'enveloppe 2019 et au cumul des aides au postes et de la prise en charge des coûts de formation :

- Les formations pourront ainsi être prises en charge à hauteur de 70 % (ou 60 % pour les entreprises de plus de 250 ETP) des coûts totaux admissibles (coûts pédagogiques, frais annexes et coûts salariaux). Seule la prise en charge de la rémunération des salariés en insertion des ACI est encadrée à savoir au maximum 10 % sur un forfait de 13 €/h soit 1,30 €/h.
- Les heures passées en formation par les salariés en insertion pendant le temps de travail sont considérées comme des heures travaillées et pourront être déclarées dans l'extranet IAE pour le versement de l'aide au poste. Dans ce cadre la SIAE ne pourra pas placer son salarié en activité partielle. Si celui-ci avait été placé en activité partielle, la SIAE pourra le rémunérer le temps de la formation sans aucune autre disposition administrative préalable et pourra déclarer les heures concernées à l'ASP pour le versement de la quotité d'aide au



poste correspondante. Les heures ne devront en conséquence pas être déclarées en activité partielle.

Dans le cadre des formations réalisées en interne, les coûts directs à la formation (salaire du formateur, salaire du stagiaire, éventuellement matériel et fournitures dédiés, location de salle dédiée) pourront être valorisés et pris en charge selon les dispositions habituelles prévues du [plan d'investissements dans les compétences \(PIC\)](#) IAE.

S'agissant des Entreprises Adaptées, le [plan d'investissements dans les compétences \(PIC\)](#) EA financera en 2020 les formations des salariés en CDD tremplin ou en contrat de mission en EATT, pour faciliter le passage vers d'autres employeurs. Le niveau actuel de prise en charge pour ces actions est majoré de 50 % par rapport au coût de référence des autres actions du PIC. **Compte tenu du contexte, une nouvelle majoration supplémentaire de ce coût est actée à compter du 1^{er} mars 2020.**

Le mode opératoire prévoit une gestion par l'AGEFIPH, de 3 aides :

- Contribution à la compensation de la rémunération restant à charge de l'EA lorsque les travailleurs handicapés en CDD tremplin ou en contrat de mission en EATT sont en formation sur leur temps de travail.

Rappel : Les heures passées en formation par les salariés en CDD tremplin pendant le temps de travail sont considérées comme des heures travaillées et pourront être déclarées dans l'extranet EA pour le versement de l'aide au poste. Dans ce cadre l'EA ne pourra pas placer son salarié en activité partielle. Si celui-ci avait été placé en activité partielle, l'EA pourra le rémunérer le temps de la formation et déclarer les heures concernées à l'ASP pour le versement de la quotité d'aide au poste correspondante. Les heures ainsi payées ne devront en conséquence pas être déclarées en activité partielle.

- Financement à 100 % des coûts de formation (coût pédagogique, frais d'inscription, de certification et frais annexes) dans la limite d'un plafond de **25 € de l'heure (au lieu de 12 € de l'heure).**
- Contribution au financement de l'ingénierie de **parcours dans la limite d'un plafond de 15 750 € pour une ingénierie de formation groupée**

5.9 Les fonds 2019 du PIC IAE pour les formations devaient prendre fin en avril avec les accords d'engagements. Vont-ils être repoussés et maintenus ?

Les formations, qui ont été engagées avant le 31 décembre 2019 et qui devaient démarrer au plus tard à compter de mars 2020, peuvent faire l'objet d'un report pour être réalisées dès que la situation le permettra. Dans ce cadre, les Opérateurs de compétences devront reprendre les accords d'engagements pour les imputer à l'exercice 2020. Les modalités de prise en charge 2020, plus favorables que pour l'exercice 2019, seront alors appliquées pour ces formations.

5.10 Pendant le chômage technique, le fait de suivre des MOOC (même non qualifiant) constitue-t-il du temps de travail ?



Oui les heures réalisées par le salarié dans le cadre de formation à distance de type MOOC peuvent être considérées comme des heures travaillées et être déclarées à cet effet dans l'extranet au titre de l'aide au poste. Le salarié ne pourra alors pas être placé en activité partielle pendant ce temps de formation.

5.11 Les SIAE ou les EA peuvent-elles avoir une prise en charge de leurs actions de formation au titre du FNE formation ? Quelle articulation avec le PIC IAE ou le PIC EA ?

Pour toute question d'ordre général liée à votre organisation ou à la gestion de vos salariés durant l'épidémie de coronavirus, dirigez-vous vers le [Q/R dédié au FNE formation](#) :

Concernant les SIAE :

- Les SIAE qui ont recours à l'activité partielle sont éligibles au FNE formation pour leurs salariés permanents dans les mêmes conditions que toutes les autres entreprises ;
- Concernant le financement de la formation des salariés en insertion, le recours au PIC-IAE doit être privilégié. Le PIC IAE consolide en effet des fonds exclusivement dédiés aux SIAE, reposant sur des modalités de prise en charge avantageuses pour l'employeur et pérennes indépendamment de la crise actuelle à la différence du FNE formation.

Concernant les EA :

- Les EA qui ont recours à l'activité partielle sont éligibles au FNE formation pour leurs salariés permanents et les salariés hors expérimentations dans les mêmes conditions que toutes les autres entreprises ;
- Concernant le financement de la formation des salariés embauchés dans le cadre des expérimentations (CDD tremplin, EATT), le recours au PIC-EA doit être privilégié. Le PIC EA constitue une enveloppe exclusivement dédiée aux EA inscrites dans les expérimentations, reposant sur des modalités de prise en charge avantageuses pour l'employeur et pérennes indépendamment de la crise actuelle à la différence du FNE formation.

5.12 Est-il possible de recourir au FNE formation pour les salariés en PEC ?

Les salariés en PEC placés en activité partielle sont éligibles au FNE formation.
A noter que la mise en place d'actions de formation pendant les périodes d'inactivité est encouragée et sera valorisée dans le cadre d'une demande de renouvellement.

6. Focus Parcours emploi compétences

6.1 Comment s'effectue le suivi par Pôle emploi, la Mission locale ou Cap emploi pendant la durée de la crise sanitaire ?

En application du principe de continuité du service public, les prescripteurs, acteurs du service public de l'emploi (Pôle emploi, Mission locale, Cap emploi) adaptent leur fonctionnement pour continuer à accompagner, à distance, les bénéficiaires de PEC pendant leur parcours, quelles que soient leurs situations (télétravail, autorisation spéciale d'absence, activité partielle, voire poursuite de l'activité) ainsi que les employeurs.

6.2 Dans le cas où le salarié poursuivrait son activité pendant la crise sanitaire, les obligations d'accompagnement et de formation à la charge de l'employeur restent-elles applicables ?

Le respect des obligations d'accompagnement, de formation et de tutorat doit être recherché dans la mesure du possible, afin de permettre au salarié en PEC de continuer à développer ses compétences. Lorsque cela est compatible avec le fonctionnement de la structure, des solutions de tutorat, d'accompagnement ou de formation à distance doivent être envisagées.

Néanmoins en raison des circonstances exceptionnelles, aucune aide à l'insertion professionnelle ne pourra être retirée au motif que l'employeur n'a pas respecté ces obligations pendant la période de confinement.

6.3 Dans le cadre de mon parcours emploi compétences, je me suis engagé dans une démarche de valorisation des acquis de l'expérience (PEC VAE), puis-je poursuivre cette démarche ?

Votre conseiller Afpa va prendre contact avec vous dans les prochains jours pour vous proposer la poursuite de votre démarche dans un format pédagogique à distance.

7. Focus GEIQ

7.1. La durée du contrat en alternance peut-elle être prolongée pour tenir compte de la durée du chômage partiel afin de permettre la formation et l'évaluation avant la fin du contrat ?

Le fait que le salarié soit placé en activité partielle ne conduit pas automatiquement à la prolongation de son contrat. En effet, les modalités de réalisation de la formation à distance



sont facilitées afin de permettre, autant que possible, la poursuite de la formation selon le calendrier initialement prévu.

En revanche, si la formation ne peut être portée à son terme avant la fin initiale du contrat, du fait du report des examens ou de sessions de formation, il pourra s'avérer nécessaire de repousser la fin de la formation et donc de prolonger le contrat. L'ordonnance n° 2020 -387 du 1er avril 2020 prévoit la possibilité de prolonger les contrats d'apprentissage et de professionnalisation pour ce motif. Il sera alors nécessaire de conclure un avenant au contrat entre l'employeur et l'alternant.

7.2. Le montant de l'indemnité perçue dans le cadre de l'activité partielle sera-t-il équivalent au niveau du SMIC ? Quelles garanties sont-elles apportées aux salariés en contrat de professionnalisation rémunérés à 70 % du SMIC ?

Pour les salariés en contrat de professionnalisation dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC, l'indemnité d'activité partielle sera égale à leur rémunération antérieure (l'indemnisation versée couvre à la fois la rémunération applicable au titre des dispositions du code du travail et la part conventionnelle) selon l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020.

Pour les salariés en contrat de professionnalisation qui touchaient antérieurement une rémunération égale ou supérieure au SMIC, les mêmes dispositions que celles des autres salariés leur sont applicables : l'employeur verse une indemnité équivalente à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure.

Pour plus de précision sur les modalités de calcul, se rapporter à la fiche « apprentis ou salariés en contrat de professionnalisation et activité partielle », page 56 du « questions-réponses » relatif à l'activité partielle.

7.3. Est-il possible de verser l'aide à l'accompagnement social et professionnel même si la condition d'au moins 3 mois d'accompagnement social et professionnel sur l'année n'est pas réalisée ?

Pour le paiement du solde des conventions 2019 et les conventions 2020 portant sur les aides à l'accompagnement, par dérogation exceptionnelle, l'aide à l'accompagnement peut être accordée aux salariés en contrat de professionnalisation qui ont été recrutés à partir d'octobre 2019 quelle que soit l'ancienneté de leur contrat.

7.4. Si l'organisme de formation dont relève le salarié est fermé et si la formation à distance n'est pas possible, le salarié peut-il bénéficier de l'activité partielle ?

Au regard de l'activité partielle, il n'y a pas de distinction à opérer entre période en entreprise et période en CFA. Que la formation se poursuive pendant la période de confinement ou non, l'apprenti placé en activité partielle l'est au titre de son temps de travail habituel (qui inclut donc le temps de formation).



Toutefois, il est dans l'intérêt de l'apprenti de suivre les cours à distance, s'il possède les outils le permettant et que le CFA le propose, pour conserver toutes ses chances de réussite à l'examen. A cet effet, les ressources, accessibles gratuitement, pour une durée pouvant aller jusqu'à trois mois, sont recensées sur le [site du ministère du Travail](#).

Deux cas peuvent se présenter :

Cas 1 : si l'organisme de formation ne délivre pas de formation à distance et que le salarié est en activité partielle car il n'a pas d'activité dans l'entreprise adhérente, le GEIQ peut être indemnisé au titre de l'activité partielle pour l'ensemble du temps de travail y compris le temps initialement prévu en formation

Cas 2 : si l'organisme délivre de la formation à distance et que le salarié est en activité partielle car il n'a pas d'activité dans l'entreprise adhérente, le GEIQ peut être indemnisé au titre du chômage partiel pour l'ensemble du temps de travail, y compris celui passé en formation à distance.

8. Focus Clauses sociales

8.1. Une entreprise titulaire d'un marché public comportant une clause sociale d'insertion est-elle tenue de poursuivre son exécution pendant la crise sanitaire ?

Comme pour toute clause d'exécution, trois principaux cas de figures se présentent s'agissant des clauses sociales d'insertion :

1. Le marché public se poursuit pendant la crise sanitaire. L'entreprise ne rencontre pas de difficultés particulières. Les objectifs de la clause sociale d'insertion sont maintenus.
2. Le marché se poursuit pendant la crise sanitaire mais l'entreprise rencontre des difficultés pour l'exécution des prestations. Le titulaire doit en informer le plus rapidement possible le pouvoir adjudicateur afin d'étudier les moyens à mettre en œuvre pour préserver les objectifs d'insertion. L'examen de chaque dossier doit être fait au cas par cas, à la demande de l'entreprise et en application de l'ordonnance du 25 mars 2020¹.

¹ ordonnance n° 2020-319 du 25 mars 2020 portant diverses mesures d'adaptation des règles de passation, de procédure ou d'exécution des contrats soumis au code de la commande publique et des contrats publics qui n'en relèvent pas pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19

3. L'exécution du marché public est suspendue pendant la crise sanitaire. L'action d'insertion est *de facto* suspendue et le titulaire doit transmettre au pouvoir adjudicateur un relevé à date des situations individuelles des publics en insertion. A l'issue de la période d'inactivité, l'entreprise reprend l'exécution du marché dans l'ensemble de ses composantes, y compris de la clause sociale d'insertion. En cas de difficulté rencontrée par le titulaire pour assurer son engagement, il doit en informer le plus rapidement possible le pouvoir adjudicateur afin d'étudier les moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs d'insertion.

Dans tous les cas, l'objectif est de maintenir à chaque fois que cela est possible, l'action d'insertion qui est une priorité portée par le ministère du Travail.

La validation des heures d'insertion sera examinée au cas par cas sur la période considérée en fonction de la situation du salarié en insertion : télétravail, garde d'enfant, arrêt maladie, chômage partiel.

Les publics cibles pour la validation des heures d'insertion restent les mêmes que ceux déterminés dans le marché, et dans aucun cas il ne sera possible de prendre en compte par exemple les heures de chômage partiel des salariés relevant des publics cibles de l'entreprise attributaire ou de ses prestataires et sous-traitants.

Pour toute question complémentaire ayant trait aux achats publics dans cette situation de crise vous pouvez consulter la [FAQ de la direction des affaires juridiques](#).

Et pour les [acheteurs de l'Etat et de leurs établissements publics](#).

9. Coopératives d'activité et d'emploi (CAE)

Pour l'ensemble des questions de ce paragraphe, vous pouvez consulter le tableau de calcul présent sur la [fiche Application des règles relatives à l'allocation d'activité partielle aux entrepreneurs salariés associés des coopératives d'activité et d'emploi](#).

9.1. Les entrepreneurs salariés associés des coopératives d'activité et d'emploi (CAE) entrent-ils dans le champ d'application de l'activité partielle ?

Les ESA bénéficient de l'ensemble des avantages légaux accordés aux salariés.

En conséquence, ils entrent bien dans le champ d'application de l'activité partielle.



9.2. Comment s'applique la conversion de la rémunération en nombre d'heures ?

Les dispositions relatives au SMIC s'appliquent obligatoirement aux entrepreneurs salariés, qui ne peuvent donc jamais percevoir un salaire inférieur au SMIC horaire [V. §2 du tableau joint].

En conséquence, les règles de conversion en équivalent-heures prévues pour les salariés dont la rémunération ne peut être déterminée au cours du mois en fonction d'un nombre d'heures de travail s'appliquent :

- Le nombre d'heures pris en compte est calculé à partir de la durée collective du travail sur le mois lorsque leur rémunération mensuelle est au moins égale au produit de la durée collective du travail applicable par la valeur du SMIC ;
- Si leur rémunération est inférieure à cette rémunération de référence d'une activité à temps plein, le nombre d'heures déterminé comme ci-dessus est réduit selon le rapport entre la rémunération versée et cette rémunération de référence.

Exemple 1 : Pour une rémunération égale ou supérieure au SMIC

Le salaire de référence est de $(35 \text{ h} \times 52/12) \times 10,15 \text{ €} = 1\,539,45 \text{ €}$ par mois

Un entrepreneur a perçu 2500 €. En se rapportant à la règle de l'équivalent heure, il est censé avoir travaillé 151,67 H/mensuel.

Exemple 2 : Pour une rémunération inférieure au SMIC :

Le salaire de référence est de : $(35 \text{ h} \times 52/12) \times 10,15 \text{ €} = 1\,539,45 \text{ €}$ par mois

Un entrepreneur salarié a perçu 1 100 €. En se rapportant à la règle de l'équivalent-heure, il est censé avoir travaillé : $(35 \text{ h} \times 52/12) \times 1\,100 \text{ €} / 1\,539,45 \text{ €} = 108,37 \text{ h}$

9.3. Comment est déterminé le salaire de référence pour l'allocation d'activité partielle ?

Conformément à la réglementation applicable aux salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération fixes et d'éléments de rémunération variables, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est constitué : de la rémunération fixe qu'il aurait perçue s'il n'avait pas été mis en activité partielle à laquelle s'ajoute la moyenne des éléments de rémunération variables, à l'exclusion des frais professionnels, perçus au cours des 12 derniers mois ou sur la totalité des mois travaillés si l'entrepreneur salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le premier jour de placement en activité partielle.

Exemple : la rémunération de référence est de 2500 euros pour un entrepreneur salarié : cette rémunération est déterminée à partir de la somme de la rémunération fixe qu'il aurait perçue s'il n'avait pas été mis en activité partielle et de la moyenne des rémunérations variables sur les 12 derniers mois précédant la mise en activité partielle ou sur la totalité des mois travaillés si l'ESA a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le premier jour de placement en activité partielle [V. § 4 du tableau joint] ;

9.4. Comment est déterminé le taux horaire de base pour l'allocation d'activité partielle ?

La détermination du taux horaire de base résulte des règles applicables aux ESA

La rémunération à prendre en compte est celle qui résulte des règles applicables aux ESA [V. §4 du tableau joint].

Cette rémunération est divisée par :

- le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures par mois) si l'entrepreneur salarié a perçu une rémunération au moins égale au SMIC;
- lorsque la rémunération est inférieure au SMIC, le nombre d'heures est déterminé selon le rapport entre la rémunération versée et le SMIC brut horaire (10,15 €).

Le résultat de cette division donne le taux horaire de base.

Taux horaire de base = rémunération mensuelle [V. salaire de référence § 4 du tableau joint] / 151,67 heures (ou durée inférieure si l'entrepreneur salarié a perçu au cours de cette période une rémunération inférieure au SMIC).

Exemple 1 : La rémunération perçue par l'entrepreneur salarié est supérieure au SMIC.

Un entrepreneur salarié a perçu une rémunération mensuelle de 2 500 euros - soit la rémunération fixe qu'il aurait perçue s'il n'avait pas été mis en activité partielle + la moyenne des rémunérations variables sur les 12 derniers mois ; [V. salaire de référence § 4 du tableau joint].

- Taux horaire de base : $2\,500\text{ €} / 151,67\text{ heures} = 16,48\text{ €}$

Exemple 2 : La rémunération perçue par l'entrepreneur salarié est inférieure au SMIC.



Un entrepreneur salarié a perçu une rémunération mensuelle de 1 250 euros - soit la rémunération fixe qu'il aurait perçue s'il n'avait pas été mis en activité partielle + la moyenne des rémunérations variables sur les 12 derniers mois [V. salaire de référence § 4 du tableau joint].

- Son équivalent-heure rapporté au SMIC horaire est de $1\,250\,€ / 10,15\,€$ (SMIC brut horaire) = 123,15 heures / mois.
- Taux horaire de base : $1\,250\,€ / 123,15\text{ heures} = 10,15\,€$

9.5. Comment est déterminé le nombre d'heures indemnissables ?

Le nombre d'heures indemnissables est égal au manque à gagner de l'entrepreneur salarié pendant le mois considéré divisé par le taux horaire de base [V. §5 du tableau joint].

Exemple : La rémunération perçue par l'entrepreneur salarié est supérieure au SMIC.

Un entrepreneur salarié a perçu une rémunération mensuelle de 2 500 euros – soit la rémunération fixe qu'il aurait perçue s'il n'avait pas été mis en activité partielle + la moyenne des rémunérations variables sur les 12 derniers mois ; [V. salaire de référence § 4 du tableau joint].

Pendant la période d'activité partielle du mois d'avril son manque à gagner est de 1 000 euros.

- Taux horaire de base : $2\,500\,€ / 151,67\text{ heures} = 16,48\,€$
- Nombre d'heures indemnissables : $1\,000\,€ / 16,48\,€ = 60,68\text{ heures}$

9.6. Comment est calculé le montant de l'allocation d'activité partielle ?

Les règles fixées pour le plancher et le plafond de l'allocation s'appliquent aux entrepreneurs salariés :

- Plancher pour les entrepreneurs salariés percevant une rémunération égale ou inférieure au SMIC : 8,03 euros / heure non travaillée ;
- Plafond de 70 % de la rémunération brute antérieure dans la limite de 4.5 SMIC / heure non travaillée.

Le montant de l'allocation d'activité partielle est obtenu comme suit :

- Montant de l'allocation d'activité partielle = $(70\% \times \text{Taux horaire de base}) \times \text{Nombre d'heures chômées}$;
- Ou si la formule est plus favorable : Montant de l'allocation = $8,03\,€ \times \text{Nombre d'heures chômées}$



Exemple 1 : La rémunération perçue par l'entrepreneur salarié est supérieure au SMIC

Un entrepreneur salarié a perçu une rémunération mensuelle de 2 500 euros rémunération fixe mise en activité partielle + moyenne des rémunérations variables sur les 12 derniers mois ; [V. salaire de référence § 4 tableau joint]. Pendant la période d'activité partielle du mois d'avril son manque à gagner est de 1 000 euros.

- Taux horaire de base : $2\,500\text{ €} / 151,67\text{ heures} = 16,48\text{ €}$
- Nombre d'heures indemnissables : $1\,000\text{ €} / 16,48\text{ €} = 60,68\text{ heures}$

Montant de l'allocation d'activité partielle : $(70\% \times 16,48\text{ €}) \times 60,68\text{ heures} = 700\text{ €}$

Exemple 2 : La rémunération perçue par l'entrepreneur salarié est inférieure au SMIC

Un entrepreneur salarié a perçu une rémunération mensuelle de 1 250 euros [V. salaire de référence § 4 du tableau joint].

Pendant la période d'activité partielle du mois d'avril son manque à gagner est de 350 euros.

- Son équivalent-heure rapporté au SMIC horaire est de $1\,250\text{ €} / 10,15\text{ € (SMIC brut horaire)} = 123,15\text{ heures / mois}$.
- Taux horaire de base : $1\,250\text{ €} / 123,15\text{ heures} = 10,15\text{ €}$
- Nombre d'heures indemnissables : $350\text{ €} / 10,15\text{ €} = 34,48\text{ heures}$
- $70\% \times 10,15\text{ €} = 7,11\text{ €}$. Ce taux d'allocation étant inférieur au taux horaire plancher fixé à 8,03 €, c'est ce taux plancher qui doit être appliqué [V. §7 tableau joint]).

Montant de l'allocation d'activité partielle : $8,03\text{ €} \times 34,48\text{ heures} = 276\text{ €}$

Contacts

Mission Insertion professionnelle (DGEFP):

Laurent Suster (laurent.suster@emploi.gouv.fr)

Marie-Laure Vincent (marie-laure.vincent@emploi.gouv.fr)

Mission emploi des travailleurs handicapés (DGEFP) :

Isabelle Rouberol (isabelle.rouberol@emploi.gouv.fr)

Pascal Jean-Charles (pascal.jean-charles@emploi.gouv.fr)



FICHE

Application des règles relatives à l'allocation d'activité partielle aux entrepreneurs salariés associés des coopératives d'activité et d'emploi

Le tableau présente les dispositions applicables aux entrepreneurs salariés associés, notamment :

- les bases légales qui permettent d'appliquer les dispositions relatives à l'activité partielle aux entrepreneurs salariés associés ;
- le rappel de l'obligation d'appliquer aux entrepreneurs salariés associés les dispositions relatives au SMIC ;
- les règles de conversion de la rémunération en équivalent heures prévues par le Code de la sécurité sociale (CSS, D. 241-27, I, 3) ;
- la détermination du salaire de référence pour l'allocation d'activité partielle (D. n° 2020-435, 16 avr. 2020, art. 2) ;
- la détermination du taux horaire de base qui découle de l'application combinée de ces règles ;
- la détermination du nombre d'heures indemnissables ;
- la détermination du montant de l'allocation qui fait l'objet, comme pour tous les salariés, d'un plancher et d'un plafond identiques (C. trav., art. D. 5122-13).

	Règles	Textes
1. Champ d'application de l'activité partielle	« Le présent code est applicable aux entrepreneurs salariés associés d'une coopérative d'activité et d'emploi ».	C. trav., art. L. 7331-1
	« Dans tous les cas, les entrepreneurs salariés associés bénéficient des avantages légaux accordés aux salariés ».	C. trav., art. L. 7332-2, al. 2
	Les entrepreneurs salariés des CAE entrent dans le champ d'application de l'activité partielle.	



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL**

Liberté
Égalité
Fraternité

2. Règle du SMIC	<i>« Le présent code est applicable aux entrepreneurs salariés associés d'une coopérative d'activité et d'emploi ».</i> Sur ce fondement les dispositions relatives au SMIC s'appliquent obligatoirement aux entrepreneurs salariés (qui ne peuvent donc jamais percevoir un salaire inférieur au SMIC horaire).	C. trav., art. L. 7331-1
3. Conversion de la rémunération en équivalent heures	<i>Pour les « salariés dont la rémunération ne peut être déterminée au cours du mois en fonction d'un nombre d'heures de travail rémunérées, le nombre d'heures de travail pris en compte est réputé égal » :</i> <i>« à l'application de la durée collective du travail applicable dans l'établissement ou la partie de l'établissement où est employé le salarié calculée sur le mois lorsque la rémunération versée au cours du mois est au moins égale au produit de cette durée collective par la valeur du salaire minimum de croissance (soit 35 heures/semaine) ».</i> <i>« Si leur rémunération est inférieure à cette rémunération de référence d'une activité à temps plein, le nombre d'heures déterminé comme ci-dessus est réduit selon le rapport entre la rémunération versée et cette rémunération de référence ».</i> Exemple pour la rémunération d'un entrepreneur salarié inférieure au SMIC : - le salaire de référence est de : $(35 \text{ h} \times 52/12) \times 10,15 \text{ €} = 1\,539,45 \text{ €}$ par mois. - Un entrepreneur salarié a perçu 1 100 €. Il est censé avoir travaillé : $(35 \text{ h} \times 52/12) \times 1\,100 \text{ €} / 1\,539,45 \text{ €} = 108,37 \text{ h}$.	CSS, art. D. 241-27, I. CSS, art. D. 241-27, I, 3.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

4. Détermination du salaire de référence pour l'allocation d'activité partielle (2AP)	1) Le salaire de référence correspond à la rémunération fixe que l'entrepreneur salarié aurait perçue s'il n'avait pas été mis en activité partielle. 2) Pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables [...], le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte également : - de la moyenne des éléments de rémunération variables, à l'exclusion des frais professionnels perçus au cours des 12 mois civils ; - ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise.	C. trav., art. L. 7331-2, 2°, d ; C. trav., art. L. 7332-3, al. 1 ; C. trav., art. D. 7331-11, 1° D. n° 2020-435, 16 avr. 2020, art. 2
5. Détermination du taux horaire de base	La rémunération à prendre en compte est celle qui résulte de l'application du §4 ci-dessus. Cette rémunération est divisée par : - le nombre d'heures mensuelles correspondant à la durée légale sur la période considérée (151,67 heures par mois) si l'entrepreneur salarié a perçu au moins le SMIC mensuel (V. §3 ci-dessus) ; - lorsque la rémunération est inférieure au SMIC mensuel, le nombre d'heures est déterminé selon le rapport entre la rémunération versée et le SMIC brut horaire (10,15 € - V. §3 ci-dessus). Le résultat de cette division donne le taux horaire de base. Taux horaire de base = salaire fixe +variable/ 151,67 heures (ou durée inférieure si l'entrepreneur salarié a perçu au cours de cette période une rémunération inférieure au SMIC mensuel).	D. n° 2020-435, 16 avr. 2020, art. 2 CSS, art. D. 241-27, I, 3



MINISTÈRE DU TRAVAIL

Liberté
Égalité
Fraternité

6. Détermination du nombre d'heures indemnissables	Le nombre d'heures indemnissables est égal au manque à gagner de l'entrepreneur salarié pendant le mois considéré divisé par le taux horaire de base (V. §5 ci-dessus). Exemple : un entrepreneur salarié gagne 1 250 euros en moyenne par mois. Son manque à gagner est de 350 euros au cours du mois. Son équivalent-heure rapporté au SMIC horaire est de $1\,250\text{ €} / 10,15\text{ €}$ (SMIC brut horaire) = 123,16 heures / mois. <u>Taux horaire de base</u> : $1\,250\text{ €} / 123,16\text{ heures} = 10,15\text{ €}$ <u>Nombre d'heures indemnissables</u> : $350\text{ €} / 10,15\text{ €} = 34,48\text{ heures}$	
7. Montant de l'allocation d'activité partielle (2AP)	Plancher pour les entrepreneurs salariés rémunérés au SMIC mensuel : 8,03 euros / heure non travaillée. Plafond : 70 % de la rémunération brute antérieure dans la limite de 4.5 SMIC / heure non travaillée. Montant de la 2AP = $(70\% \times \text{Taux horaire de base}) \times \text{Nombre d'heures chômées}$ Ou si la formule est plus favorable : Montant de la 2AP = $8,03\text{ €} \times \text{Nombre d'heures chômées}$	C. trav., art. R. 5122-12 C. trav., art. D. 5122-13



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Application 1 : Rémunération supérieure au SMIC mensuel	Un entrepreneur salarié a perçu une rémunération de 30 000 euros (fixe + variable) au cours des 12 derniers mois, soit 2 500 euros en moyenne par mois. Pendant la période d'activité partielle du mois d'avril son manque à gagner est de 1 000 euros. Taux horaire de base : $2\,500\text{ €} / 151,67\text{ heures} = 16,48\text{ €}$ Nombre d'heures indemnisables : $1\,000\text{ €} / 16,48\text{ €} = 60,68\text{ heures}$ Montant de la 2AP : $(70\% \times 16,48\text{ €}) \times 60,68\text{ heures} = 700\text{ €}$
Application 2 : Rémunération inférieure au SMIC mensuel	Un entrepreneur salarié a perçu une rémunération de 15 000 euros (fixe + variable) au cours des 12 derniers mois, soit 1 250 euros en moyenne par mois. Pendant la période d'activité partielle du mois d'avril son manque à gagner est de 350 euros. Son équivalent-heure rapporté au SMIC horaire est de $1\,250\text{ €} / 10,15\text{ €}$ (SMIC brut horaire) = 123,16 heures / mois. Taux horaire de base : $1\,250\text{ €} / 123,16\text{ heures} = 10,15\text{ €}$ Nombre d'heures indemnisables : $350\text{ €} / 10,15\text{ €} = 34,48\text{ heures}$ $70\% \times 10,15\text{ €} = 7,11\text{ €}$. Ce taux d'allocation étant inférieur au taux horaire plancher fixé à 8,03 €, c'est ce taux plancher qui doit être appliqué. Montant de la 2AP : $8,03\text{ €} \times 34,48\text{ heures} = 276,90\text{ €}$