

Activité partielle – chômage partiel

publié le 17.04.20 mise à jour 17.09.21

[Activité partielle](#)

Face à l'ampleur de la crise sanitaire liée au COVID-19, le Gouvernement a décidé de transformer structurellement le dispositif d'activité partielle, pour doter la France du système le plus protecteur d'Europe. Le [décret n°2020-325 du 25 mars 2020](#) met en œuvre cette réforme.

Comment fonctionne l'activité partielle-chômage partiel durant l'épidémie de COVID-19 ? (démarches de l'employeur, indemnisation des salariés, travail des salariés en activité partielle, participation à l'effort national contre le COVID-19).

L'[activité partielle](#) est un outil de prévention des licenciements économiques qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi afin de conserver des compétences, voire de les renforcer lorsque leur entreprise fait face à des difficultés économiques conjoncturelles.

☆ *Les questions et paragraphes comportant ce symbole ont été mis à jour le 17 septembre 2021.*

Présentation du dispositif

[Qu'est-ce que l'activité partielle ?](#)

[Quels sont les motifs de recours à l'activité partielle ?](#)

Structures et salariés éligibles

[Qui peut être placé en activité partielle ?](#)

[Les salariés au forfait sont-ils éligibles à l'activité partielle ?](#)

[Quelles sont les modalités pour les salariés recrutés par une entreprise étrangère n'ayant pas d'établissement en France ?](#)

[Les associations sont-elles éligibles à l'activité partielle ?](#)

Démarches employeurs – demandes d'autorisation

[Comment faire une demande d'activité partielle ?](#)

[A quel moment doit être déposé la demande d'autorisation d'activité partielle ?](#)

[L'avis du comité social et économique doit-il être joint à la demande d'autorisation d'activité partielle faite par l'employeur ?](#)

[La consultation du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés est-elle requise ?](#)

[Une entreprise multi-établissements peut-elle faire ses demandes d'activité partielle en une seule fois ?](#)

[Quel est le délai d'instruction de la demande d'activité partielle ?](#)

[Quelle est la durée maximum de période d'autorisation d'activité partielle ?](#)

[Quel est le délai pour demander le versement de l'allocation d'activité partielle ?](#)

☆ [Le pass sanitaire est-il un motif permettant de fonder le placement de ses salariés en position d'activité partielle ?](#)

☆ [Peut-on placer ses salariés en position d'activité partielle en cas de fermeture volontaire de l'établissement ?](#)

Droits et obligations

[Peut-on alterner télétravail et chômage partiel ?](#)

[L'employeur peut-il bénéficier d'aides pour financer la formation de ses salariés pendant la période où ils ne sont pas en activité ?](#)

[Quelles sont les nouvelles obligations de l'employeur en contrepartie du versement par l'Etat des allocations au titre de l'activité partielle ?](#)

[Quelles sont les sanctions en cas de fraude à l'activité partielle ?](#)

[Peut-on rembourser volontairement les allocations d'activité partielle perçues ?](#)

Montants de l'allocation, modalités de calcul de l'indemnité

[Quel est le montant de l'allocation d'activité partielle versée par l'agence des services et de paiement \(ASP\) à l'employeur ?](#)

[Quel est le montant de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié par son employeur ?](#)

[Comment est calculé le taux horaire pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle ?](#)

[Sur quelle base calculer le montant de l'indemnité d'un salarié qui a déjà été placé en activité partielle au cours des derniers mois ?](#)

[Quelles sont les incidences de la mise en activité partielle sur les droits à la retraite de base ?](#)

[Quelles sont les incidences de la mise en activité partielle sur les droits à la retraite complémentaire \(Agirc-Arrco\) ?](#)

[Quel est le régime social applicable aux indemnités d'activité partielle ?](#)

[Comment sont comptabilisées les heures d'équivalence pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle ?](#)

[Comment calculer l'indemnité et l'allocation d'activité partielle des salariés en forfait jours annuels ?](#)

[Comment sont calculées l'indemnité et l'allocation d'activité partielle des salariés à temps partiel ?](#)

[Les jours fériés sont-ils indemnisés au titre de l'activité partielle ?](#)

[Quelles solutions s'offrent aux salariés qui ne peuvent pas travailler et doivent garder leur enfant ? Que se passe-t-il si je suis/vis avec une personne vulnérable ?](#)

[Les salariés vulnérables et les salariés cohabitant avec des personnes vulnérables continuent-ils à bénéficier du dispositif d'activité partielle ?](#)

[Comment prendre en compte les demandes d'activité partielle pour les salariés habituellement rémunérés au cachet ?](#)

[Quelles sont les modalités de prise en charge du personnel navigant au titre de l'activité partielle ?](#)

[Comment sont indemnisés les salariés apprentis ou en contrat de professionnalisation lorsqu'ils sont en activité partielle ?](#)

[Comment prendre en compte les demandes d'activité partielle des entreprises de travail temporaire ?](#)

Particularités de l'activité partielle classique pour les secteurs protégés

[Quels sont les secteurs concernés ?](#)

[Quels sont les taux de prise en charge ?](#)

Particularités de l'activité partielle classique pour les secteurs protégés les plus en difficultés

[Quelles sont les entreprises concernées ?](#)

[Quels sont les taux de prise en charge ?](#)

Particularités pour les entreprises qui accueillent du public et fermées totalement ou partiellement par décision administrative

[Quelles sont les entreprises concernées ?](#)

[Quel est le taux de prise en charge ?](#)

Présentation du dispositif

► Qu'est-ce que l'activité partielle ?

L'activité partielle est un outil au service de la politique publique de prévention des licenciements économiques qui permet à l'employeur faisant face à des difficultés ponctuelles de faire prendre en charge tout ou partie du coût de l'indemnité versée aux salariés. Elle est encadrée par les articles L. 5122-1 et suivants et R. 5122-1 et suivants du Code du travail. Ce dispositif a montré toute son efficacité pour soutenir l'emploi en période de baisse d'activité, notamment en cas de circonstances de caractère exceptionnel.

L'activité partielle permet à l'employeur d'aller en-deçà des obligations légales et conventionnelles en matière de durée du temps de travail et ainsi de se décharger en partie de son obligation de donner du travail à ses salariés ainsi que des moyens de le réaliser.

Pendant les périodes d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu.

[Textes de référence](#)

[Revenir à la liste des questions](#)

► Quels sont les motifs de recours à l'activité partielle ?

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 ou celle prévue au contrat de travail ;
- 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 indemnisables.

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. (L5122-1).

[Revenir à la liste des questions](#)

Structures et salariés éligibles

► **Qui peut être placé en activité partielle ?**

Les salariés ayant des contrats de droit privé français peuvent être placés en activité partielle sous condition d'éligibilité de leur employeur. Les entreprises quels que soient leur taille et leur secteur d'activité sont éligibles au dispositif d'activité partielle. Les indépendants ne sont pas éligibles au dispositif.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Les salariés au forfait sont-ils éligibles à l'activité partielle ?**

Les salariés au forfait en heures ou en jours sont éligibles à l'activité partielle en cas de fermeture de l'établissement mais également désormais en cas de réduction de l'horaire collectif habituellement pratiquée dans l'établissement à due proportion de cette réduction.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Quelles sont les modalités pour les salariés recrutés par une entreprise étrangère n'ayant pas d'établissement en France ?**

La fiche ci-dessous détermine les modalités d'éligibilité à l'activité partielle des salariés employés par une entreprise étrangère n'ayant pas d'établissement en France et cotisant au centre national des firmes étrangères.

PDF [Fiche Les salariés employés par une entreprise étrangère n'ayant pas \(...\) Téléchargement\(846.7 ko\)](#)

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Les associations sont-elles éligibles à l'activité partielle ?**

Les associations figurent dans le champ des structures éligibles à l'activité partielle. Comme les entreprises, elles doivent respecter les motifs de recours prévus par la réglementation. Les ressources spécifiques dont peuvent bénéficier les associations (subventions) conduisent à rappeler le principe selon lequel le recours à l'activité partielle ne saurait avoir pour effet de financer deux fois les charges de personnel (une première

fois par des subventions et une seconde fois par l'activité partielle). Les demandes déposées par les associations bénéficiant de subventions doivent donc respecter cette obligation. Des contrôles seront réalisés a posteriori et en cas de constat d'un financement en doublon, les subventions seront ajustées à la baisse.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Les travailleurs saisonniers dont le contrat de travail n'a pas reçu de début d'exécution sont-ils éligibles à l'activité partielle pour les mois d'avril à juin 2021 ?**

Oui, à titre exceptionnel, les salariés saisonniers dont le contrat de travail n'a pas reçu de début d'exécution peuvent, s'ils ont déjà eu un contrat de travail à caractère saisonnier avec le même employeur en 2020 ou en 2019, être placés en activité partielle pour la période du 1^{er} avril au 30 juin 2021.

Cette prise en charge dérogatoire s'applique aux secteurs connaissant une réduction d'activité en raison de la crise sanitaire (activités en lien avec le tourisme en particulier).

[Revenir à la liste des questions](#)

Démarches employeurs – demandes d'autorisation

► **Comment faire une demande d'activité partielle ?**

L'employeur doit adresser à la [direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités \(DDETS\)](#) du département où est implanté l'établissement une demande préalable d'autorisation d'activité partielle à partir de l'appliquet dédié : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **A quel moment doit être déposée la demande d'autorisation d'activité partielle ?**

En principe, l'autorisation de recours à l'activité partielle doit être, sauf en cas de sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel, antérieure à sa mise en œuvre.

Par dérogation, en cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter du placement en activité partielle pour adresser leur demande d'autorisation d'activité partielle (DAP). Cette souplesse, introduite par décret n°2020-325 du 25 mars 2020, signifie que les entreprises auront jusqu'à la fin du mois de novembre 2020 pour faire leurs demandes d'autorisation d'activité partielle, même si elles ont placé les salariés en activité partielle dès le 30 octobre, le 1^{er} jour du reconfinement.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **L'avis du comité social et économique doit-il être joint à la demande d'autorisation d'activité partielle faite par l'employeur ?**

L'avis du comité social et économique (CSE) doit être communiqué avec la demande d'autorisation préalable d'activité partielle, pour les entreprises qui comptent au moins 50 salariés.

Néanmoins, pour les motifs de recours « sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel » et « autre circonstance de caractère exceptionnel », et lorsque le CSE n'a pas pu être réuni, cet avis peut être recueilli postérieurement à la demande. Il revient à l'employeur d'adresser l'avis du CSE dans un délai d'au plus deux mois à compter du dépôt de la demande d'autorisation préalable.

Le comité social et économique, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, est informé à l'échéance de chaque autorisation des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **La consultation du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés est-elle requise ?**

Non. La consultation du CSE ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Une entreprise multi-établissements peut-elle faire ses demandes d'activité partielle en une seule fois ?**

Lorsque la demande d'autorisation préalable d'activité partielle porte, pour le même motif et la même période, sur au moins cinquante établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur peut adresser une demande unique au titre de l'ensemble des établissements au préfet du département où est implanté l'un quelconque des établissements concernés.

Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement en activité partielle des salariés est confié au préfet de département où est implanté chacun des établissements concernés.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Quel est le délai d'instruction de la demande d'activité partielle ?**

Depuis le 1^{er} octobre 2020, le délai de droit commun visé à l'article R.5122-4 du code du travail a été rétabli : l'absence de décision d'autorisation du recours à l'activité partielle dans un délai de quinze jours vaut acceptation implicite de la demande.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Quelle est la durée maximum de période d'autorisation d'activité partielle ?**

A compter du juillet 2021, l'autorisation d'activité partielle sera accordée pour une période de trois mois renouvelable dans la limite de six mois sur une période de référence de douze mois consécutifs.

Les compteurs commenceront à courir à partir de cette date, et ce quelle que soit la date d'autorisation. Autrement dit, si une entreprise a déjà bénéficié d'une période d'activité partielle avant cette date, il n'en sera pas tenu compte pour le calcul des 6 mois. En revanche, si une décision d'autorisation est prise avant le 30 juin 2021 pour une durée allant au-delà du 1^{er} juillet 2021, la période d'autorisation intervenant au-delà du 1^{er} juillet s'imputera sur la durée maximale d'autorisation de 6 mois.

[Exemple nouvelle demande](#)

[Exemple autorisation en cours](#)

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Quel est le délai pour demander le versement de l'allocation d'activité partielle ?**

Pour obtenir le versement de l'allocation d'activité partielle, l'employeur - qui a bénéficié d'une autorisation d'activité partielle - doit adresser [en ligne](#) une demande de paiement de l'allocation d'activité partielle.

Depuis le 1^{er} janvier 2021, l'employeur doit faire sa demande dans un délai de 6 mois suivant la fin de la période couverte par l'autorisation d'activité partielle.

Le délai de prescription varie selon la date de fin de l'autorisation, de la manière suivante : l'employeur dont la fin de la période d'autorisation est postérieure au 1^{er} janvier 2021 devra adresser la demande de paiement de l'allocation d'activité partielle dans les six mois suivant la fin de la période

autorisée ;

l'employeur dont la fin de la période d'autorisation est antérieure au 1^{er} juillet 2020 devra adresser la demande de paiement de l'allocation d'activité partielle dans les douze mois suivant la fin de la période autorisée ;

l'employeur dont la fin de la période d'autorisation est comprise entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2020 devra adresser la demande de paiement de l'allocation d'activité partielle avant le 1^{er} juillet 2021.

Les employeurs qui ont mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à six mois bénéficient d'un délai de 6 mois supplémentaire pour faire la demande de paiement.

Passé ce délai, l'employeur qui n'a pas fait de demande de paiement auprès de l'autorité administrative verra ses créances prescrites.

Le paiement est effectué par l'Agence de services et de paiement (ASP) qui agit pour le compte de l'État.

[Revenir à la liste des questions](#)

► ☆ **Le pass sanitaire est-il un motif permettant de fonder le placement de ses salariés en position d'activité partielle ?**

Non. La mise en œuvre du pass sanitaire n'ouvre pas la possibilité pour l'entreprise de placer ses salariés en activité partielle.

Il n'est pas non plus possible de placer des salariés en position d'activité partielle si un salarié essentiel au fonctionnement de l'entreprise, soumis à l'obligation de présenter un pass sanitaire, n'a pas de pass sanitaire valide.

Toutefois, indépendamment de la question du pass sanitaire, si la situation de l'entreprise se dégrade fortement et que l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité, elle pourra bénéficier, si elle le justifie dûment, de l'activité partielle au motif « conjoncture économique ». À ce titre, le taux horaire de l'allocation sera de 36% et le taux horaire de l'indemnité sera de 60%.

Si l'entreprise est confrontée à une réduction d'activité durable, elle pourra également mobiliser le dispositif [d'activité partielle de longue durée](#), ce qui lui permettra de bénéficier d'un taux horaire de l'allocation de 60% et les salariés percevront un taux horaire d'indemnité de 70%.

Enfin, contrairement à la demande d'autorisation qui peut se faire dans un délai de trente jours à compter du placement des salariés en activité partielle, il est rappelé que la décision de l'employeur de placer en position d'activité partielle des salariés de son entreprise, pour une période donnée, doit impérativement intervenir au début de cette période.

[Revenir à la liste des questions](#)

► ☆ **Peut-on placer ses salariés en position d'activité partielle en cas de fermeture volontaire de l'établissement ?**

Non. La fermeture volontaire d'un établissement de manière totale ou partielle n'est pas un motif de recours à l'activité partielle, y compris lorsque cette fermeture est motivée par le fait que l'établissement relève d'un secteur soumis au pass sanitaire.

Il en est de même, pour un établissement qui décide d'une fermeture totale ou partielle pour des raisons de rentabilité économique ou de difficulté de recrutement de salariés.

[Revenir à la liste des questions](#)

Droits et obligations

► **Peut-on alterner télétravail et chômage partiel ?**

Un employeur ne peut demander à un salarié placé en activité partielle de travailler en télétravail sur les mêmes heures, 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.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **L'employeur peut-il bénéficier d'aides pour financer la formation de ses salariés pendant la période où ils ne sont pas en activité ?**

En cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, les entreprises peuvent demander à bénéficier du FNE-Formation en complément de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences des salariés.

Formalisé par une convention conclue entre l'Etat et l'entreprise (ou l'OPCO), le FNE-Formation a pour objet la mise en œuvre d'actions de formation, afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés face aux transformations consécutives aux mutations économiques et technologiques, et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois.

Les actions éligibles sont les actions de formation, les bilans de compétences, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. S'agissant du compte personnel de formation (CPF) il peut être mobilisé dans le cadre du parcours autonome d'achat direct avec financement de la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

[Plus d'informations sur le FNE-formation.](#)

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Quelles sont les nouvelles obligations de l'employeur en contrepartie du versement par l'Etat des allocations au titre de l'activité partielle ?**

En plus des engagements pris en matière d'emploi et de formation professionnelle, depuis le 1^{er} janvier 2021, et conformément à l'article 244 de la loi de finances pour 2021, les employeurs qui ont bénéficié des crédits ouverts au titre de l'activité partielle, sont tenus :

- D'établir un bilan simplifié de leurs émissions de gaz à effet de serre
- De publier le résultat obtenu à chacun des indicateurs composant l'index de l'égalité professionnelle, sur le site du ministère du travail,
- De communiquer au CSE le montant, la nature et l'utilisation des aides dont elles bénéficient au titre des crédits de la mission « Plan de relance », dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Ces nouvelles obligations ne concernent que les personnes morales de droit privé employant plus de 50 salariés et qui ont bénéficié de l'AP au titre de l'année 2021.

Un éventuel non-respect de ces obligations par l'employeur n'est par construction pas un point de contrôle de l'administration pour l'instruction des demandes d'autorisation préalables et n'entraînera pas non plus de demande de remboursement des allocations ou de suspension du versement des allocations.

[Revenir à la liste des questions](#)

► 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](#)

[Exemple 2](#)

[Exemple 3](#)

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.

[Revenir à la liste des questions](#)

► Peut-on rembourser volontairement les allocations d'activité partielle perçues ?

Un certain nombre d'entreprises, dans une démarche de civisme, ont décidé de rembourser volontairement tout ou partie des allocations d'activité partielle qu'elles ont perçues au cours de la crise sanitaire, notamment lorsque leurs résultats économiques et financiers se sont révélés meilleurs que prévus.

Les entreprises qui souhaiteraient effectuer une telle démarche de remboursement volontaire sont invitées à adresser :

Pour la part des allocations d'activité partielle financée par l'Etat (67 % du total), un courrier à l'attention du délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle afin de formaliser le souhait de rembourser à l'Etat un montant de X € (indiquer 67 % du montant total perçu/à rembourser) d'allocations d'activité partielle perçu par l'entreprise pendant une période donnée. Ce courrier devra également indiquer la raison de ce remboursement. L'adresse postale à utiliser est la suivante : Ministère du Travail | DGEFP – 14, avenue Duquesne 75350 Paris 07 SP. Une copie du courrier signé pourra être adressée par mail à dgefp.covid-19@emploi.gouv.fr afin d'accélérer la suite de la procédure. En retour, la DGEFP confirmera l'acceptation du remboursement et le virement de remboursement pourra être effectué sur le compte de l'Etat.

Pour la part des allocations d'activité partielle financée par l'Unédic (33 % du total), un courrier à l'attention de M. le Directeur général de l'Unédic expliquant la démarche de remboursement et mentionnant la somme à rembourser (indiquer 33 % du montant total perçu/à rembourser). L'adresse postale à utiliser est la suivante : M. le Directeur général de l'Unédic, 4 rue Traversière, 75012 Paris. Une copie du courrier signé pourra également être transmise par email à dgefp.covid-19@emploi.gouv.fr. Dès la confirmation par l'Unédic de la réception de ce courrier, le virement de remboursement pourra être effectué sur le compte de l'Unédic.

[Revenir à la liste des questions](#)

Montants de l'allocation, modalités de calcul de l'indemnité

► Quel est le montant de l'allocation d'activité partielle versée par l'agence des services et de paiement (ASP) à l'employeur ?

Le taux actuellement en vigueur est maintenu jusqu'au 31 mai 2021 : 60% du salaire brut antérieur du salarié, dans la limite de 60% de 4,5 SMIC, avec un plancher à 8,11 euros (hors secteurs protégés et entreprises recevant du public et fermées sur décision administrative qui bénéficient d'une majoration, cf chapitres 6 et 7).

Du 1^{er} au 30 juin 2021, le taux de l'allocation horaire versée à l'employeur sera de 52% du salaire brut antérieur du salarié, dans la limite de 52% de 4,5 SMIC, avec un plancher de 8,11 euros.

A compter du 1^{er} juillet 2021, le taux de l'allocation horaire versée à l'employeur sera de 36% du salaire brut antérieur du salarié, dans la limite de 36% de 4,5 SMIC, avec un plancher de 7,30 euros.

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, le taux de l'allocation est égal au taux de l'indemnité versée au salarié.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Quel est le montant de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié par son employeur ?**

Jusqu'au 30 juin 2021, le taux horaire de l'indemnité est de 70% du salaire brut antérieur du salarié, dans la limite de 70% de 4,5 SMIC.

A compter du 1^{er} juillet 2021, les salariés placés en position d'activité partielle perçoivent une indemnité à hauteur de 60 % minimum de leur rémunération antérieure brute, dans la limite de 60% de 4,5 SMIC (hors secteurs protégés et entreprises recevant du public et fermées sur décision administrative qui bénéficient d'une majoration, cf chapitres 6 et 7).

L'employeur peut toutefois décider de majorer le taux d'indemnisation.

Les heures travaillées doivent être rémunérées normalement par l'employeur et n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation d'activité partielle.

Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation rémunérés en-dessous du SMIC perçoivent une indemnité égale à leur rémunération antérieure.

[Exemple 1](#)

[Exemple 2](#)

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Comment est calculé le taux horaire pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle ?**

Indemnité d'activité partielle = indemnité perçue par le salarié pendant les heures chômées.

Allocation d'activité partielle = somme versée par l'Etat et l'Unédic à l'employeur pour ces heures.

La fiche ci-dessous permet de déterminer le taux horaire brut de rémunération afin de calculer l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle.

PDF [Fiche – Le calcul du taux horaire brut de rémunération](#) [Téléchargement \(5.7 Mo\)](#)

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Sur quelle base calculer le montant de l'indemnité d'un salarié qui a déjà été placé en activité partielle au cours des derniers mois ?**

Le salaire à prendre en compte doit s'entendre du salaire habituel, à savoir le salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler normalement, conformément à la règle du maintien de salaire applicable en matière de congés payés. S'agissant des éléments de rémunération variable ou versés selon une périodicité non mensuelle, lequel constitue un correctif de la règle du maintien de salaire, il convient de tenir compte des éléments perçus au cours de 12 mois précédant immédiatement le dernier placement en activité partielle.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Quelles sont les incidences de la mise en activité partielle sur les droits à la retraite de base ?**

Depuis le 1^{er} mars 2020, l'ensemble des périodes pendant lesquelles un salarié a été placé en situation d'activité partielle sont prises en compte pour l'ouverture des droits à pension de retraite des assurés du régime général (Cnav).

Pour valider un trimestre de retraite, le salarié doit avoir été indemnisé, au titre de l'activité partielle, 220h, dans la limite de 4 trimestres par année civile.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Quelles sont les incidences de la mise en activité partielle sur les droits à la retraite complémentaire (Agirc-Arrco) ?**

Les règles du régime de retraite complémentaire (Agirc-Arrco) prévoient, à l'article 67 de l'ANI du 17 novembre 2017, que les salariés placés en situation d'activité partielle bénéficient de points de retraite complémentaire correspondant aux périodes d'inactivité, au-delà de la 60^{ème} heure indemnisée.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Quel est le régime social applicable aux indemnités d'activité partielle ?**

Prélèvements sociaux assis sur les indemnités d'activité partielle

Les indemnités d'activité partielle sont des revenus de remplacement exonérées à ce titre de l'ensemble des cotisations et contributions sociales assises sur les revenus d'activité, mais soumises à la CSG sur les revenus de remplacement au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,5 %. Ces contributions sont assises sur les indemnités d'activité partielle après application de l'abattement pour frais professionnels (1,75 %).

Les salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle demeurent en outre redevables de la cotisation maladie au taux de 1,50 %.

Pour les salariés qui ne sont pas redevables de la CSG et de la CRDS car ils ne résident pas fiscalement en France, une cotisation maladie majorée est due au taux de 2,80 % sur l'intégralité de l'indemnité.

Pour les salariés qui ne sont pas redevables de la CSG et de la CRDS car ils exercent leur activité à Mayotte, une contribution maladie est due au taux de 2,71 % au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2021 sur l'intégralité de l'indemnité.

Les indemnités d'activité partielle versées aux apprentis sont soumises au même régime social que les autres indemnités.

Ce régime social est également applicable si l'employeur ne demande pas l'allocation remboursant l'indemnité d'activité partielle.

Dispositif d'écrêtement

Par ailleurs, un dispositif d'écrêtement des prélèvements sociaux est prévu à l'article L. 136-1-2 du code de la sécurité sociale pour que les prélèvements sociaux ne puissent avoir pour effet de porter le montant cumulé de la rémunération nette d'activité et de l'allocation perçue en deçà du SMIC brut. Ce dispositif est applicable à la CSG, la CRDS, à la cotisation maladie du régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, à la cotisation maladie majorée pour les non-résidents ainsi qu'à la contribution maladie pour les salariés mahorais :

Pour une entreprise qui cesse complètement son activité durant le mois, le précompte des contributions et/ou cotisations sociales ne peut avoir pour effet de porter l'allocation nette d'activité partielle en deçà du SMIC brut. Ainsi les salariés percevant une allocation mensuelle égale ou inférieure au SMIC brut ($10,25 \text{ €} \times (52 \times 35) / 12$) seront exonérés de prélèvements sociaux. Pour les indemnités supérieures à ce montant, les prélèvements sociaux seront le cas échéant réduits afin de garantir le SMIC brut. Le précompte doit se faire dans l'ordre suivant : CSG déductible, CSG non déductible, CRDS et le cas échéant la cotisation du régime local.

en cas d'activité partielle durant le mois, le précompte des contributions sociales ne peut avoir pour effet de porter le montant cumulé de la rémunération nette d'activité et de l'allocation perçue en deçà du SMIC brut.

Le SMIC brut pris en compte pour l'application de l'écrêtement ne doit faire l'objet d'aucune proratisation liée à la durée de travail ou à la présence du salarié sur le mois.

Indemnités d'activité partielle complémentaires

Dans le cas où l'employeur verse une part complémentaire au-delà de l'indemnité légale, ce complément est soumis au même régime en matière de prélèvements sociaux dans une certaine limite :

Lorsque la somme des indemnités horaires légales et des indemnités horaires complémentaires est inférieure ou égale à 3,15 fois la valeur du SMIC horaire soit 32,29 euros en 2021, les indemnités complémentaires sont intégralement soumises au même régime social que les indemnités légales ;

Lorsque la somme des indemnités horaires légales et des indemnités horaires complémentaires est supérieure à 32,29 euros, la part de l'indemnité complémentaire supérieure à ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

Ainsi, **dans le cas où l'indemnité légale est supérieure à 32,29 euros**, les indemnités complémentaires seront intégralement soumises à cotisations et contributions sociales sur les revenus d'activité.

Dans le cas où **l'indemnité légale est égale à cette limite** seule la part des indemnités complémentaires qui conduit à franchir cette limite est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

[Exemple 1](#)

[Exemple 2](#)

[Revenir à la liste des questions](#)

► Comment sont comptabilisées les heures d'équivalence pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle ?

Les heures d'équivalence s'appliquent uniquement à certains salariés, occupant des postes comportant des périodes d'inaction dans certains secteurs (ex : transport routier de marchandises (personnels roulants), commerces de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (personnel de vente occupé à temps complet...)).

L'article 1 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle prévoit que les heures d'équivalence sont prises en compte dans le décompte des heures chômées pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle.

La fiche technique ci-dessous est également mise en ligne sur le site de l'ASP.

^{PDF} Fiche Nouvelles modalités de prise en charge des heures d'équivalence [Téléchargement \(1.2 Mo\)](#)

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Comment calculer l'indemnité et l'allocation d'activité partielle des salariés en forfait jours annuels ?**

La fiche ci-dessous présente les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle des salariés en forfait jours en raison de la fermeture de l'établissement ou de la réduction d'activité.

^{PDF} Fiche – Les modalités de prise en charge des forfaits annuels en (...) [Téléchargement \(2.9 Mo\)](#)

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Comment sont calculées l'indemnité et l'allocation d'activité partielle des salariés à temps partiel ?**

La fiche ci-dessous présente les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle des salariés à temps partiel.

^{PDF} Fiche Le calcul de l'allocation et de l'indemnité pour les salariés à temps (...) [Téléchargement \(1.2 Mo\)](#)

[Revenir à la liste des questions](#)

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

1. Quels sont les jours fériés ?

Ils sont listés à l'article L. 3133-1 du Code du travail : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} 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 1^{er} mai est légalement un jour férié chômé. Les autres jours fériés chômés sont fixés par accord ou, à défaut, par l'employeur.

2. 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 1^{er} 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 (...) ».

3. 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).

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Quelles solutions s'offrent aux salariés qui ne peuvent pas travailler et doivent garder leur enfant ? Que se passe-t-il si je suis/vis avec une personne vulnérable ?**

Les salariés de droit privé qui sont contraints de garder leur enfant sans pouvoir télétravailler, sont-ils pris en charge par l'activité partielle ?

À partir de la réouverture des établissements (26 avril ou 3 mai selon le cas) :

Les salariés de droit privé qui sont contraints de garder leur enfant en raison de la fermeture pour raison sanitaire de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de leur enfant ou en raison de l'identification de leurs enfants de moins de 16 ans ou d'un enfant en situation de handicap, comme cas contact, sans pouvoir télétravailler, sont pris en charge par l'activité partielle.

Pour cela, le salarié devra remettre à son employeur un justificatif :

- attestant de la fermeture d'établissement d'accueil, de la classe ou de la section de l'enfant selon les cas (message général reçu de l'établissement ou, le cas échéant, de la municipalité informant de la non ouverture ou du fait que l'enfant ne sera pas accueilli compte tenu des mesures sanitaires décidées ou une attestation fournie par l'établissement) ;
- ou un document de l'assurance maladie attestant que l'enfant est identifié comme cas contact à risque et doit donc respecter une mesure d'isolement.

Le salarié est considéré comme étant dans l'incapacité de télétravailler s'il occupe un poste non télétravaillable ou si l'employeur estime qu'il est dans l'incapacité de télétravailler. Dans ce dernier cas, le salarié pourra par exemple faire état du nombre d'enfants à charge, de leur âge, de ses conditions de logement, etc.

Les documents justificatifs devront être conservés par l'employeur et pourront être demandés par l'administration en cas de contrôle. Le salarié remettra également à son employeur une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un arrêt de travail au titre de la garde de son enfant contraint de demeurer à domicile pour les jours concernés.

Avant ou après le 26 avril, le salarié en activité partielle pour garde d'enfant percevra une indemnité équivalente à 70 % de son salaire antérieur brut, dans la limite de 70 % de 4,5 SMIC (84 % du net),

PDF Fiche – Indemnisation des arrêts de travail pour garde d'enfant dans le cadre (...) [Téléchargement\(150.8 ko\)](#)

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Les salariés vulnérables et les salariés cohabitant avec des personnes vulnérables continuent-ils à bénéficier du dispositif d'activité partielle ?**

[Le décret n° 2020-1098 du 29 août 2020](#) pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 a mis fin, à compter du 1^{er} août, au dispositif d'activité partielle pour les salariés cohabitant avec une personne vulnérable sur l'ensemble du territoire.

Ce décret maintient, pour les salariés les plus vulnérables, le placement en activité partielle sur prescription médicale. Le décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 fixe la nouvelle liste de critères des personnes vulnérables.

Quels sont les employeurs concernés ?

L'employeur des salariés appartenant à l'une des catégories ci-dessus bénéficie de l'allocation d'activité partielle pour ces salariés, même si l'activité de l'établissement n'est pas empêchée 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 ou personne vulnérable.

La consultation du CSE est-elle requise pour le placement en activité partielle de ces salariés ?

Non. La consultation du CSE n'est pas requise **dans ce cas.**

Il est rappelé que l'indemnité d'activité partielle n'est pas cumulable avec l'indemnité journalière prévue aux articles L. 321-1 et L. 622-1 du code de la sécurité sociale ainsi qu'aux articles L. 732-4 et L. 742-3 du code rural et de la pêche maritime ou avec l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail.

[Revenir à la liste des questions](#)

► Comment prendre en compte les demandes d'activité partielle pour les salariés habituellement rémunérés au cachet ?

La fiche annexe précise les modalités de calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle ainsi que les conditions de recours au dispositif par les employeurs.

PDF Fiche – Les salariés du secteur culturel [Téléchargement \(207.6 ko\)](#)

[Revenir à la liste des questions](#)

► Quelles sont les modalités de prise en charge du personnel navigant au titre de l'activité partielle ?

La fiche ci-dessous en ligne présente les modalités de prise en charge du personnel navigant au titre de l'activité partielle s'agissant des personnels employés dans le cadre d'un système d'alternance de jours d'activité et de jours d'inactivité.

PDF Fiche – Modalités de prise en charge du personnel navigant [Téléchargement \(2.9 Mo\)](#)

[Revenir à la liste des questions](#)

► Comment sont indemnisés les salariés apprentis ou en contrat de professionnalisation lorsqu'ils sont en activité partielle ?

La fiche ci-dessous présente les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle des salariés en apprentissage et en contrat de professionnalisation.

PDF Fiche – Apprentis ou salariés en contrat de professionnalisation et activité (...) [Téléchargement\(2 Mo\)](#)

[Revenir à la liste des questions](#)

► Comment prendre en compte les demandes d'activité partielle des entreprises de travail temporaire ?

La fiche ci-dessous dispose des différents cas de recours autorisés à l'activité partielle par les ETT.

PDF Fiche – Les entreprises de travail temporaire [Téléchargement \(2 Mo\)](#)

[Revenir à la liste des questions](#)

Particularités de l'activité partielle classique pour les secteurs protégés

► Quels sont les secteurs concernés ?

Sont considérés comme relevant du secteur protégé les employeurs exerçant leur activité principale :
soit dans les secteurs relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport de personnes et de l'évènementiel et qui sont particulièrement affectés par les conséquences de l'épidémie au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public ; ces secteurs sont listés à l'annexe 1 du décret du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle ;
soit dans les secteurs dont l'activité dépend de celles des secteurs précédents et qui subissent une très forte baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020. Cette diminution est appréciée soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au cours de la même période de l'année précédente soit, s'ils le souhaitent, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur deux mois. Ces secteurs sont listés à l'annexe 2 du même décret.

[Revenir à la liste des questions](#)

► Quel sont les taux de prise en charge ?

De manière dérogatoire, jusqu'au 30 juin 2021, l'allocation d'activité partielle est de 70 % de la rémunération antérieure brute du salarié, dans la limite de 70 % de 4,5 SMIC. Le plancher horaire de 8,11 euros s'applique.

Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est maintenu à 70 % de la rémunération antérieure brute du salarié avec un plancher horaire de 8,11 euros. **Il n'y a donc pas de reste à charge pour ces employeurs.**

Entre le 1^{er} et le 31 juillet 2021, l'allocation d'activité partielle sera de 60 % de la rémunération antérieure brute du salarié, dans la limite de 60 % de 4,5 SMIC, avec un plancher horaire de 8,11 euros. Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est maintenu à 70% de la rémunération antérieure brute du salarié avec un plancher horaire de 8,11 euros.

Entre le 1^{er} et le 31 août 2021, l'allocation d'activité partielle sera de 52% de la rémunération antérieure brute du salarié, dans la limite de 52% de 4,5 SMIC, avec un plancher horaire de 8,11 euros. Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est maintenu à 70% de la rémunération antérieure brute du salarié avec un plancher horaire de 8,11 euros.

À compter du 1^{er} septembre 2021 l'allocation d'activité partielle sera de 36 % de la rémunération antérieure brute du salarié, dans la limite de 36 % de 4,5 SMIC, avec un plancher horaire de 7,30 euros. Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est de 60% de la rémunération antérieure brute du salarié avec un plancher horaire de 8,11 euros.

[Revenir à la liste des questions](#)

Particularités de l'activité partielle classique pour les secteurs protégés les plus en difficultés qui continuent d'avoir une forte baisse du chiffre d'affaires

- Quelles sont les entreprises concernées ?

Sont considérées comme étant les plus en difficulté, les employeurs appartenant aux secteurs dits protégés et qui subissent une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80%.

Cette appréciation est réalisée chaque mois au choix de l'employeur :

- soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2020
- soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2019
- soit en comparant le chiffre d'affaires réalisé au cours des six mois précédents et le chiffres d'affaires de la même période en 2019

- ▶ soit par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen réalisé en 2019
- ▶ soit pour les entreprises créées après le 30 juin 2020, par rapport au chiffre d'affaire mensuel moyen réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 30 juin 2021.

[Revenir à la liste des questions](#)

▶ Quels sont les taux de prise en charge ?

De manière dérogatoire, entre le 1er juillet et le 31 octobre 2021, le taux d'allocation applicable au titre des heures chômées est fixé à 70 % de la rémunération horaire, dans la limite de 70% de 4,5 SMIC, avec un plancher horaire de 8,11 euros.

Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est maintenu à 70% de la rémunération antérieure brute du salarié avec un plancher horaire de 8,11 euros.

Il n'y a donc pas de reste à charge pour ces employeurs.

A compter du 1^{er} novembre 2021, l'allocation d'activité partielle sera de 36% de la rémunération antérieure brute du salarié, dans la limite de 36% de 4,5 SMIC, avec un plancher horaire de 7,30 euros. Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est de 60% de la rémunération antérieure brute du salarié avec un plancher horaire de 8,11 euros.

[Revenir à la liste des questions](#)

Particularités pour les entreprises qui accueillent du public et fermées totalement ou partiellement par décision administrative

▶ Quelles sont les entreprises concernées ?

Les employeurs concernés sont :

Les employeurs dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, à l'exclusion des fermetures volontaires ;

Les employeurs dont l'établissement est situé dans la zone de chalandise d'une station de ski et qui subit au moins 50% de baisse de chiffre d'affaires pendant la période de fermeture des téléphériques et remontées mécaniques par rapport soit au chiffre d'affaires qui précède la fermeture des remontées, soit par rapport au chiffre d'affaires du même mois en 2019.

Dans l'hypothèse d'un reconfinement sur une base géographique, les employeurs dont l'établissement serait situé dans l'un des territoires concernés par le reconfinement et qui subirait une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 60% pour chaque mois de la période de reconfinement géographique :

Soit par rapport au chiffre d'affaires constaté durant le mois qui précède la mise en œuvre de ces mesures ;

Soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2019.

[Revenir à la liste des questions](#)

▶ Quel est le taux de prise en charge ?

De manière dérogatoire, jusqu'au 31 octobre 2021, l'allocation d'activité partielle est égale à 70% de la rémunération antérieure brute du salarié, dans la limite de 70% de 4,5 SMIC. Le plancher horaire de 8,11 euros s'applique.

L'indemnité d'activité partielle est maintenue à 70% de la rémunération antérieure brute du salarié, dans la limite de 70% de 4,5 SMIC.

Le plancher horaire de 8,11 euros s'applique. **Il n'y a donc pas de reste à charge pour ces employeurs.**

A compter du 1^{er} novembre 2021, l'allocation d'activité partielle sera de 36% de la rémunération antérieure brute du salarié, dans la limite de 36% de 4,5 SMIC, avec un plancher horaire de 7,30 euros. Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est de 60% de la rémunération antérieure brute du salarié avec un plancher horaire de 8,11 euros.

[Revenir à la liste des questions](#)

Tableau de synthèse des taux

	Secteur concerné	Indemnité (salarié)			Allocation (employeur)		
		Taux	Plancher	Plafond	Taux	Plancher	Plafond
Jusqu' au 31 mai 2021	Secteurs protégés (S1 et S1 bis) Entreprises fermées administrativement Établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski Employeurs de salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (garde d'enfants et personnes vulnérables)	70% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8.11€ et 7,09€ pour Mayotte	70% de 4.5 SMIC soit 32.29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€	70% de la rémunération antérieure brute	8,11€ Mayotte : 7,09€	70% de 4.5 SMIC soit 32.29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€
	Secteurs non protégés	70% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8.11€ et 7,09€ pour Mayotte	70% de 4.5 SMIC soit 32.29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€	60% de la rémunération antérieure brute	8,11€ Mayotte : 7,09€	60% de 4.5 SMIC soit 27.68€ par heure non travaillée Mayotte : 20,9€
Du 1 ^{er} juin au 30 juin	Secteurs protégés (S1 et S1 bis) Entreprises fermées administrativement Établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski Employeurs de salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (garde d'enfants et personnes vulnérables)	70% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8.11€ et 7,09€ pour Mayotte	70% de 4.5 SMIC soit 32.29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€	70% de la rémunération antérieure brute	8,11€ Mayotte : 7,09€	70% de 4.5 SMIC soit 32.29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€
	Secteurs non protégés	70% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8.11€ et 7,09€ pour Mayotte	70% de 4.5 SMIC soit 32.29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€	52% de la rémunération antérieure brute	8,11€ Mayotte : 7,09€	52% de 4.5 SMIC soit 23,99€ par heure non travaillée Mayotte : 18,114€
Du 1 ^{er} au 31 juillet 2021	Entreprises fermées administrativement Établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski Entreprises des secteurs protégés avec baisse de 80% de CA Employeurs de salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (garde d'enfants et personnes vulnérables)	70% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8.11€ et 7,09€ pour Mayotte	70% de 4.5 SMIC soit 32.29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€	70% de la rémunération antérieure brute	8,11€ Mayotte : 7,09€	70% de 4.5 SMIC soit 32.29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€
	Secteurs protégés (S1 et S1 bis)	70% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8.11€ et 7,09€ pour Mayotte	70% de 4.5 SMIC soit 32.29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€	60% de la rémunération antérieure brute	8,11€ Mayotte : 7,09€	60% de 4.5 SMIC soit 27.68€ par heure non travaillée Mayotte : 20,9€
	Secteurs non protégés	60% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8.11€ et 7,09€ pour Mayotte	60% de 4.5 SMIC soit 27.68€ par heure non travaillée Mayotte : 20,9€	36% de la rémunération antérieure brute	7,30€ Mayotte : 6,38€	36% de 4.5 SMIC soit 16.61€ par heure non travaillée Mayotte : 12,54€

	Secteur concerné	Indemnité (salarié)			Allocation (employeur)		
		Taux	Plancher	Plafond	Taux	Plancher	Plafond
Du 1 ^{er} au 31 août 2021	<p>Entreprises fermées administrativement</p> <p>Établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski</p> <p>Entreprises des secteurs protégés avec baisse de 80% de CA</p> <p>Employeurs de salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (garde d'enfants et personnes vulnérables)</p>	70% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8.11€ et 7,09€ pour Mayotte	70% de 4.5 SMIC soit 32.29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€	70% de la rémunération antérieure brute	8,11€ Mayotte : 7,09€	70% de 4.5 SMIC soit 32.29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€
	Secteurs protégés (S1 et S1bis)	70% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8.11€ et 7,09€ pour Mayotte	70% de 4.5 SMIC soit 32.29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€	52% de la rémunération antérieure brute	8,11€ Mayotte : 7,09€	52% de 4.5 SMIC soit 23.99€ par heure non travaillée Mayotte : 18,114€
	Secteurs non protégés	60% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8.11€ et 7,09€ pour Mayotte	60% de 4.5 SMIC soit 27.68€ par heure non travaillée Mayotte : 20,9€	36% de la rémunération antérieure brute	7,30€ Mayotte : 6,38€	36% de 4.5 SMIC soit 16.61€ par heure non travaillée Mayotte : 12,54€
Du 1 ^{er} septembre au 31 octobre 2021	<p>Entreprises fermées administrativement</p> <p>Établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski</p> <p>Entreprises des secteurs protégés avec baisse de 80% de CA</p> <p>Employeurs de salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (garde d'enfants et personnes vulnérables)</p>	70% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8.11€ et 7,09€ pour Mayotte	70% de 4.5 SMIC soit 32.29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€	70% de la rémunération antérieure brute	8,11€ Mayotte : 7,09€	70% de 4.5 SMIC soit 32.29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€
	Autres entreprises	60% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8.11€ et 7,09€ pour Mayotte	60% de 4.5 SMIC soit 27.68€ par heure non travaillée Mayotte : 20,9€	36% de la rémunération antérieure brute	7,30€ Mayotte : 6,38€	36% de 4.5 SMIC soit 16.61€ par heure non travaillée Mayotte : 12,54€
À partir du 1 ^{er} novembre 2021	Employeurs de salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (garde d'enfants et personnes vulnérables)	70% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8.11€ et 7,09€ pour Mayotte	70% de 4.5 SMIC soit 32.29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€	70% de la rémunération antérieure brute	8,11€ Mayotte : 7,09€	70% de 4.5 SMIC soit 32.29€ par heure non travaillée Mayotte : 24,38€
	Toutes entreprises	60% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8.11€ et 7,09€ pour Mayotte	60% de 4.5 SMIC soit 27.68€ par heure non travaillée Mayotte : 20,9€	36% de la rémunération antérieure brute	7,30€ Mayotte : 6,38€	36% de 4.5 SMIC soit 16.61€ par heure non travaillée Mayotte : 12,54€

Accès à la fiche pratique "Activité partielle".

[Consulter les informations sur la mise à disposition temporaire de salariés volontaires entre deux entreprises](#)

[Formation des salariés en activité partielle](#)

[Précisions sur les évolutions procédurales](#) du dispositif exceptionnel d'activité partielle

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.

▶ Métropole : de 8 h à 20 h du lundi au vendredi, et de 10 h à 20 h le samedi

▶ Outre-mer du lundi au vendredi :

1. Antilles : 7 h-14 h (heure locale)
 2. Guyane : 7 h-15 h (heure locale)
 3. La Réunion : 10 h-22 h (heure locale)
 4. Mayotte : 9 h-21 h (heure locale)
-