

Activité partielle – chômage partiel

publié le 17.04.20 mise à jour 22.02.22

[Activité partielle](#) [Foire aux questions - FAQ](#)

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 22 février 2022.*

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 ?](#)

[Quels sont les engagements de l'employeur en cas de nouvelle demande d'activité partielle ?](#)

[Quelles sont les conséquences du non-respect des engagements ?](#)

[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 qui continuent d'avoir une forte baisse du chiffre d'affaires

[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 ?](#)

[Les nouvelles restrictions sanitaires annoncées le 27 décembre 2021 sur l'activité des ERP peuvent-elles être assimilées à des fermetures administratives ouvrant droit au bénéfice de l'activité partielle à taux majoré ?](#)

[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.

► **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](#)

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'applicatif dédié : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>.

[Revenir à la liste des questions](#)

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

Pour les motifs liés à la conjoncture économique, les difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ainsi que la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise, 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 sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel ainsi qu'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).

[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 ?**

Pour les motifs liés à la conjoncture économique, les difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ainsi que la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise, 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.

Dans le cadre de cette souplesse, si l'avis du CSE n'est pas envoyé dans le délai imparti, l'administration pourra suspendre le versement de l'allocation d'activité partielle à l'employeur, le temps que la situation soit régularisée.

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 ?**

Depuis le 1^{er} juillet 2021, l'autorisation d'activité partielle est 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 commencent à courir à partir du 1^{er} juillet 2021, 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'impute sur la durée maximale d'autorisation de 6 mois.

A titre dérogatoire et temporaire, pour les périodes d'activité partielle comprises entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 mars 2022, il n'est pas tenu compte des périodes d'autorisation d'activité partielle dont les employeurs ont pu bénéficier avant le 31 décembre 2021. Ainsi, les employeurs qui auraient atteint la durée maximale d'autorisation d'activité partielle de six mois au 31 décembre 2021 peuvent continuer à placer leurs salariés en activité partielle jusqu'au 31 mars 2022.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Quels sont les engagements de l'employeur en cas de nouvelle demande d'activité partielle ?**

À titre exceptionnel et lors de la crise sanitaire, il n'était pas demandé à l'employeur qui avait déjà placé ses salariés en activité partielle au cours des trente-six mois précédant la date de la demande d'autorisation, de souscrire à des engagements.

Cette souplesse qui était liée au contexte de crise sanitaire n'a plus vocation à s'appliquer dans une période de reprise économique.

À ce titre, un employeur qui a déjà placé ses salariés en activité partielle au cours des trente-six mois précédant la date de dépôt d'une nouvelle demande d'activité partielle doit prendre des engagements qui peuvent notamment porter sur :

- Le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation ;
- Des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle
- Des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise

Ces engagements, pris en concertation avec l'autorité administrative, doivent tenir compte de la situation de l'entreprise, notamment la récurrence du recours à l'activité partielle dans l'établissement.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Quelles sont les conséquences du non-respect des engagements ?**

En cas de non-respect par l'entreprise, sans motif légitime, de ses engagements, l'autorité administrative peut demander à l'employeur le remboursement des sommes versées, si cela est compatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.

[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.

Attention : les dispositifs de forfait individuel en heures ou en jours ne possèdent pas de dimension collective, ils ne sont pas considérés comme des dispositifs d'aménagement du temps de travail permettant de prolonger la date de prescriptions des demandes d'indemnisation.

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](#)

Pour les heures au cours desquelles les salariés sont 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.

[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.

Attention toutefois, cette procédure de remboursement n'est pas applicable pour les situations dans lesquelles les entreprises souhaitent régulariser leurs situations (versement d'un trop perçu hors délai ou reconnaissance d'une situation irrégulière). Dans cette hypothèse, il convient de se rapprocher de la DDETS dont elles dépendent pour régulariser leur situation.

[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 de l'allocation horaire versée à l'employeur est de 36% du salaire brut antérieur du salarié, dans la limite de 36% de 4,5 SMIC, avec un plancher de 7,53 euros (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1^{er} janvier 2022).

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 lorsque la rémunération est inférieure au SMIC. Lorsque la rémunération de l'apprenti ou du salarié en contrat d'apprentissage est supérieure au SMIC, le taux d'allocation d'activité partielle de droit commun s'applique à l'employeur.

[Revenir à la liste des questions](#)

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

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

Un salarié gagne 10,57 euros bruts de l'heure (1 SMIC brut) pour un contrat de 42 heures hebdomadaires. L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant trois semaines.

Calcul de l'allocation :

36 % de 10,57 est égal à 3,81 euros, ce qui constituerait le montant de l'allocation d'activité partielle. Cependant, ce montant est inférieur au plancher de 7,53 euros. Le montant horaire de l'allocation versée à l'employeur sera de **7,53 euros**.

L'activité partielle prend en compte le volume horaire non travaillé dans la limite de **35h** par semaine. 7 heures par semaine (42-35=7) seront donc non comptabilisées pour le calcul de l'allocation si le salarié chôme complètement.

L'employeur recevra de l'Etat / Unedic une allocation de $7,53 \times 35 \times 3 =$ **790,65 euros**.

Calcul de l'indemnité :

60% de 10,57 est égal à 6,34 euros.

Le plancher de l'indemnité d'activité partielle étant de 8,37 euros, l'employeur devra verser au salarié une indemnité horaire de 8,37 euros, soit un montant total de $8,37 \times 35 \times 3 =$ **878,85 euros**. Cette indemnité ne sera pas assujettie à prélèvement social.

Le reste à charge pour l'employeur sera de $878,85 - 790,65 =$ **88,2 euros**.

Exemple 2

Un salarié gagne 31,71 euros bruts de l'heure (3 SMIC brut) pour un contrat de **20 heures** hebdomadaire. L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant une semaine.

Calcul de l'allocation :

36 % de 31,71 est égal à **11,42 euros**.

L'activité partielle prend en compte le volume horaire non travaillé dans la limite de 35h par semaine ou du volume horaire contractuel. 20 heures seront donc comptabilisées pour le calcul de l'allocation.

L'employeur recevra de l'Etat / Unedic une allocation de $11,42 \times 20 =$ **228,3 euros**.

Calcul de l'indemnité :

60% de 31,71 est égal à 19,03 euros. L'employeur devra verser au salarié une indemnité de $19,03 \times 20 =$ **380,6 euros**.

Cette indemnité sera assujettie à la CSG et à la CRDS (6,7 %).

Le reste à charge pour l'employeur sera de $380,6 - 228,3 =$ **152,3 euros**.

[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'Unedic 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 \(349.1 ko\)](#).

[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 ($10,57 \text{ €} \times (52 \times 35) / 12$) 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 33,30 euros, 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 33,30 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 33,30 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

Un salarié est habituellement rémunéré 40,60 euros/heure. L'indemnité horaire légale d'activité partielle sera de 24,36 euros ($40,60 \times 60\%$).

Une DUE prévoit un maintien de 100 % de la rémunération antérieure du salarié. L'employeur calcule à ce titre une indemnité complémentaire correspondant à 30 % de sa rémunération habituelle, soit 12,18 euros.

L'indemnité totale de 40,60 euros est donc supérieure à la limite de 33,30 euros.

Les indemnités légales sont toujours assujetties à la CSG et CRDS sur les revenus de remplacement au taux de 6,7 %. 8,94 euros ($33,30 - 24,36$) des indemnités complémentaires bénéficieront également de ce régime social applicable aux revenus de remplacement puisque cette part des indemnités complémentaires additionnée à l'indemnité légale demeure inférieure à la limite de 33,30 euros.

7,30 euros (40,60 – 33,30) seront assujettis aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité puisqu'ils portent l'indemnité globale au-delà de la limite de 33,30 euros.

Exemple 2

Un salarié est habituellement rémunéré 60,90 euros/heure. L'indemnité horaire légale d'activité partielle sera de 28,54 euros (l'indemnité légale d'activité partielle étant désormais plafonnée à 60 % de 4,5 SMIC).

Une DUE prévoit un maintien de 100 % de la rémunération antérieure du salarié. L'employeur calcule à ce titre une indemnité complémentaire égale à 32,36 euros.

L'indemnité totale est de 60,90 euros qui est donc supérieure à la limite de 28,54 euros.

Les indemnités légales sont toujours assujetties à la CSG et CRDS sur les revenus de remplacement au taux de 6,7 %.

Les indemnités complémentaires (32,36 euros/heure) seront intégralement assujetties à cotisations et contributions sociales sur les revenus d'activité.

Par ailleurs, les sommes qui seraient versées au titre d'indemnisation d'heures chômées non indemnisables au titre de l'activité partielle car excédant la durée légale du travail ou excédant les heures supplémentaires structurelles résultant d'un accord collectif ou d'une convention individuelle de forfait, sont assujetties, au même titre que les rémunérations, aux cotisations et contributions sociales.

[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...)).

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 \(219.2 ko\)](#)

[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 \(247.1 ko\)](#)

[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.

► 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).

► 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 ?

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

Par ailleurs, lorsque la section, la classe ou l'établissement d'accueil de l'enfant ne fait pas l'objet d'une mesure de fermeture pour raison sanitaire mais que l'enfant est cas contact et soumis à une mesure d'isolement car atteint d'une immunodépression grave, les salariés de droit privé contraints de garder leur enfant, sans pouvoir télétravailler, sont pris en charge par l'activité partielle.

Enfin, les salariés de droit privé qui sont contraints de garder leur enfant accueilli chez un assistant maternel à domicile positif au Covid-19 ou cas contact intrafamilial (personne positive au Covid-19 au sein du foyer de l'assistant.e maternel.e), sans pouvoir télétravailler, sont pris en charge par l'activité partielle.

En revanche, les salariés de droit privé contraints de garder leur enfant, sans pouvoir télétravailler, ne sont pas éligibles au bénéfice de l'activité partielle dans les cas suivants :

Si la fermeture de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de l'enfant n'est pas liée à une raison sanitaire, y compris dans l'hypothèse où le brassage entre les classes serait interdit,

Si l'enfant cas contact est soumis à une mesure d'isolement en raison du refus des parents de le faire tester ;

Si l'enfant cas contact est soumis à une mesure d'isolement du fait de son statut vaccinal incomplet ;

Si l'enfant est accueilli chez un assistant maternel à domicile cas contact (hors cas contact intrafamilial)

Le parent d'un enfant déclaré positif à la Covid-19 n'est pas pris en charge par l'activité partielle mais peut bénéficier des indemnités journalières dérogatoires des arrêts de travail, sans délai de carence. Cette indemnisation ne peut être attribuée qu'à un seul des deux parents à condition qu'il ne puisse pas télétravailler.

★ **Quelles sont les modalités de prise en charge par l'activité partielle des salariés de droit privé contraints de garder leur enfant sans pouvoir télétravailler ?**

Pour pouvoir bénéficier de l'activité partielle, le salarié devra remettre à son employeur l'un des justificatifs suivants :

En cas de fermeture pour raison sanitaire de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de l'enfant, le document justificatif transmis par l'établissement scolaire ou d'accueil lui notifiant la fermeture pour raison sanitaire.

Lorsque l'enfant est cas contact immunodéprimé, le document justificatif de l'établissement d'accueil de l'enfant ou de l'assurance maladie attestant que l'enfant est identifié comme cas contact et, le cas échéant, une attestation sur l'honneur du parent justifiant l'isolement de son enfant car atteint d'une immunodépression grave ;

Lorsque l'enfant est accueilli chez un assistant maternel à domicile positif au Covid-19 ou cas contact intrafamilial, le document justificatif produit par la caisse primaire d'assurance maladie attestant que l'assistant maternel ou un membre de son foyer est positif au Covid-19.

Le salarié devra également remettre à son employeur une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un placement en activité partielle au titre de la garde de son enfant contraint de demeurer à domicile pour les jours concernés.

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.

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 \(617.5 ko\)](#)

[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° 2021-1162 du 8 septembre 2021 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 actualise les critères permettant au salarié considéré comme vulnérable de bénéficier de l'activité partielle lorsqu'il est dans l'impossibilité de télétravailler.

A compter du 27 septembre, ces salariés peuvent bénéficier d'une indemnisation, s'ils ne peuvent pas travailler totalement à distance et répondent à l'une des trois conditions alternatives suivantes :

- Justifier d'un critère de vulnérabilité à la COVID-19 listé dans le décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 (hors cas des immunodépressions sévères) et être affecté à un poste de travail pour lequel l'employeur n'est pas en mesure de mettre en place des mesures de protection renforcées et susceptible d'exposer le professionnel à de fortes densités virales tels que les services hospitaliers de 1^{ère} ligne ou des secteurs covid-19 ;
- Etre atteint d'une immunodépression sévère, telle que définie par l'avis en date du 6 avril 2021 du Conseil d'Orientation de la Stratégie Vaccinale et le DGS-URGENT n°2021-52 ;
- Justifier d'un critère de vulnérabilité à la COVID-19 listé dans le décret n° 2021-1162 du 8 septembre (hors cas des immunodépressions sévères) et justifier, par la présentation d'un certificat médical, d'une contre-indication à la vaccination.

En pratique, les salariés concernés doivent demander à bénéficier d'un certificat d'isolement à leur médecin traitant, de ville ou du travail. Ce certificat est alors à présenter à leur employeur afin d'être placé en activité partielle. Pour les salariés qui ont déjà fait l'objet d'un certificat d'isolement entre mai 2020 et septembre 2021, un nouveau justificatif est nécessaire.

En effet, les certificats d'isolement établis au titre du dispositif prévu par le décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 **ne seront plus valables**.

PDF **Indemnisations dérogatoires des arrêts de travail en vigueur dans le cadre du (...)** [Téléchargement \(204.8 ko\)](#).

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.

Dans un contexte de dégradation de la situation sanitaire, et à la suite des annonces du Premier ministre le 27 décembre 2021 et du 20 janvier 2022 fixant de nouvelles mesures de restrictions sanitaires affectant directement les salles de spectacle, des modalités dérogatoires de recours au dispositif d'activité partielle par les salariés et les employeurs du secteur culturel sont mises en place de manière temporaire.

Le recours à l'activité partielle est désormais possible pour les spectacles annulés pour lesquels les salariés disposaient avant le 27 décembre 2021 d'une promesse unilatérale de contrat de travail formalisée ou d'un contrat de travail n'ayant pas reçu de commencement d'exécution dès lors que l'employeur peut fournir la preuve que le commencement d'exécution du contrat devait avoir lieu entre le 27 décembre 2021 et le 28 février 2022.

^{PDF} **Fiche – Les salariés du secteur culturel** [Téléchargement \(164.4 ko\)](#)

[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 \(230.4 ko\)](#)

[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 \(212 ko\)](#)

[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 \(188.7 ko\)](#)

[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 ?**

Depuis le 1^{er} septembre 2021, l'allocation d'activité partielle est de 36 % de la rémunération antérieure brute du salarié, dans la limite de 36 % de 4,5 SMIC, avec un plancher horaire de 7,53 euros (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1^{er} janvier 2022). Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est de 60% de la rémunération antérieure brute du salarié avec un plancher horaire de 8,37 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 65% (avant le 1^{er} décembre 2021, cette baisse de chiffre d'affaires devait être 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](#)

► **Les nouvelles restrictions sanitaires annoncées le 27 décembre 2021 sur l'activité des ERP peuvent-elles être assimilées à des fermetures administratives ouvrant droit au bénéfice de l'activité partielle à taux majoré ?**

Suite aux annonces du Premier ministre du 27 décembre dernier, le décret n° 2021-1957 du 31 décembre 2021 a permis de préciser les modalités de mise en œuvre des nouvelles restrictions sanitaires.

Les mesures de restriction suivantes, applicables à compter du 3 janvier, sont assimilées à des fermetures administratives partielles d'établissements recevant du public (ERP) au sens du 1^o du II de l'article 1^{er} de l'ordonnance n°2020-770 du 24 juin 2020 et donnent droit, pour les ERP concernés, au bénéfice des taux majorés d'allocation et d'indemnité à 70 % :

Jusqu'au 1^{er} février 2022 inclus :

Les ERP soumis aux jauges pour les grands événements : 2000 personnes en intérieur, 5000 personnes en extérieur dans les établissements sportifs, les salles d'auditions, de conférences, de projection, de réunions, de spectacles ou à usages multiples, et les chapiteaux, tentes et structures ;

Jusqu'au 15 février 2022 inclus :

Les ERP soumis à l'obligation de places assises (établissements sportifs, les salles d'auditions, de conférences, de projection, de réunions, de spectacles ou à usages multiples, et les chapiteaux, tentes et structures) ;

Les ERP soumis à l'interdiction de la consommation debout dans les cafés, bars et restaurants : seuls les établissements dont l'activité est directement affectée par l'interdiction de consommer debout pourront bénéficier des taux majorés au titre d'une fermeture administrative partielle. Les services de l'État seront particulièrement vigilants quant au respect de cette condition. ;

Les ERP affectés par l'interdiction de vente et de consommation d'aliments et de boissons (établissements sportifs couverts ou de plein air, les salles d'auditions, de conférences, de projection, de réunions, de spectacles ou à usages multiples, et les chapiteaux, tentes et structures et les transports au sein du territoire métropolitain et dans les Outre-mer). Seuls les salariés de ces établissements affectés à la vente d'aliments et de boissons pourront bénéficier des taux majorés au titre d'une fermeture administrative partielle. Les services de l'État seront particulièrement vigilants quant au respect de cette condition.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Quels sont les taux de prise en charge ?**

De manière dérogatoire, jusqu'au 28 février 2022, 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 8,37 euros (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1^{er} janvier 2022).

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 8,37 euros (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1^{er} janvier 2022).

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

A compter du 1^{er} mars 2022, 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 7,53 euros (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1^{er} janvier 2022).

Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle sera de 60% de la rémunération antérieure brute du salarié avec un plancher horaire de 8,37 euros (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1^{er} janvier 2022).

[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 ;

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 28 février 2022, 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 8,37 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 8,37 euros s'applique. **Il n'y a donc pas de reste à charge pour ces employeurs.**

A compter du 1^{er} mars 2022, 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 7,53 euros (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1^{er} janvier 2022).

Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle sera de 60% de la rémunération antérieure brute du salarié avec un plancher horaire de 8,37 euros (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1^{er} janvier 2022).

Tableau de synthèse des taux – 22/02/22

	Secteur concerné	Indemnité (salarié)			Allocation (employeur)		
		Taux	Plancher	Plafond	Taux	Plancher	Plafond
Du 1 ^{er} octobre au 30 novembre 2021	Entreprises fermées administrativement	70% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8.30€ et 7,24€ pour Mayotte	70% de 4.5 SMIC soit 33,01€ par heure non travaillée Mayotte : 24,92€	70% de la rémunération antérieure brute	8,30€ Mayotte : 7,24€	70% de 4.5 SMIC soit 33,01€ par heure non travaillée Mayotte : 24,92€
	Établissements situés dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques, avec baisse de 60% de CA						
Du 1 ^{er} octobre au 30 novembre 2021	Entreprises des secteurs protégés avec baisse de 80% de CA	60% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8.30€ et 7,24€ pour Mayotte	60% de 4.5 SMIC soit 28,30€ par heure non travaillée Mayotte : 21,36€	36% de la rémunération antérieure brute	7,47€ Mayotte : 6,52€	36% de 4.5 SMIC soit 16,98 € par heure non travaillée Mayotte : 12,81€
	Employeurs de salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (garde d'enfants et personnes vulnérables)						
Du 1 ^{er} au 31 décembre 2021	Entreprises fermées administrativement	70% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8.30€ et 7,24€ pour Mayotte	70% de 4.5 SMIC soit 33,01€ par heure non travaillée Mayotte : 24,92€	70% de la rémunération antérieure brute	8,30€ Mayotte : 7,24€	70% de 4.5 SMIC soit 33,01€ par heure non travaillée Mayotte : 24,92€
	Établissements situés dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques, avec baisse de 60% de CA						
Du 1 ^{er} au 31 décembre 2021	Entreprises des secteurs protégés avec baisse de 65% de CA	60% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8.30€ et 7,24€ pour Mayotte	60% de 4.5 SMIC soit 28,30€ par heure non travaillée Mayotte : 21,36€	36% de la rémunération antérieure brute	7,47€ Mayotte : 6,52€	36% de 4.5 SMIC soit 16,98 € par heure non travaillée Mayotte : 12,81€
	Employeurs de salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (garde d'enfants et personnes vulnérables)						
Du 1 ^{er} janvier au 28 février 2022	Entreprises fermées administrativement	70% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8.37€ et 7,27€ pour Mayotte	70% de 4.5 SMIC soit 33,30€ par heure non travaillée Mayotte : 25,14€	70% de la rémunération antérieure brute	8,37€ Mayotte : 7,27€	70% de 4.5 SMIC soit 33,30€ par heure non travaillée Mayotte : 25,14€
	Établissements situés dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques, avec baisse de 60% de CA						
Du 1 ^{er} janvier au 28 février 2022	Entreprises des secteurs protégés avec baisse de 65% de CA	60% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8.37€ et 7,27€ pour Mayotte	60% de 4.5 SMIC soit 28,54€ par heure non travaillée Mayotte : 21,55€	36% de la rémunération antérieure brute	7,53€ Mayotte : 6,54€	36% de 4.5 SMIC soit 17,12 € par heure non travaillée Mayotte : 12,93€
	Employeurs de salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (garde d'enfants et personnes vulnérables)						
À partir du 1 ^{er} mars 2022	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 8.37€ et 7,27€ pour Mayotte	70% de 4.5 SMIC soit 33,30€ par heure non travaillée Mayotte : 25,14€	70% de la rémunération antérieure brute	8,37€ Mayotte : 7,27€	70% de 4.5 SMIC soit 33,30€ par heure non travaillée Mayotte : 25,14€
	Toutes entreprises						
À partir du 1 ^{er} mars 2022	Toutes entreprises	60% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 8.37€ et 7,27€ pour Mayotte	60% de 4.5 SMIC soit 28,54€ par heure non travaillée Mayotte : 21,55€	36% de la rémunération antérieure brute	7,53€ Mayotte : 6,54€	36% de 4.5 SMIC soit 17,12 € par heure non travaillée Mayotte : 12,93€