

## Questions-réponses Activité partielle – chômage partiel

### Questions-réponses Activité partielle – chômage partiel

publié le : 17.04.20 - mise à jour : 10.08.22

#### [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 2 août 2022.*

---

Les entreprises dont l'activité est affectée par les **conséquences économiques de la guerre d'agression russe en Ukraine** peuvent être éligibles au bénéfice de l'activité partielle de droit commun. Les modalités de mobilisation de l'activité partielle dans ce contexte sont précisées à la page suivante [Questions-réponses AP/APLD dans le contexte du conflit en Ukraine](#).

---

---

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

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 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 les plus en difficultés qui continuent d'avoir une forte baisse du chiffre d'affaires**

#### **Particularités pour les entreprises qui accueillent du public et fermées totalement ou partiellement par décision administrative et pour les entreprises situées dans un territoire soumis à des restrictions spécifiques prises en application de l'état d'urgence sanitaire**

Quelles sont les entreprises concernées ?

★ Quel est le taux de prise en charge ?

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 ?

★ Quels sont les taux de prise en charge ?

---

#### **Présentation du dispositif**

▶ **Qu'est-ce que l'activité partielle ?**

### ► 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).

Une individualisation du placement en activité partielle des salariés avait été temporairement autorisée en activité partielle de droit commun pendant la crise sanitaire, en application de l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, sous réserve de la conclusion d'un accord collectif majoritaire le prévoyant ou d'un avis conforme du CSE. Cette dérogation n'est plus applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

[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 ?

[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'appliquatif 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 ?**

[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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2021, la période d'autorisation intervenant au-delà du 1<sup>er</sup> juillet s'impute sur la durée maximale d'autorisation de 6 mois.

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<sup>er</sup> 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](#)

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**

[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<sup>er</sup> 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

### ► **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](mailto: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](mailto: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 7,88 euros (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1<sup>er</sup> août 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

(Les 2 exemples ci-après utilisent, à titre d'illustration, le plancher horaire d'activité partielle applicable jusqu'au 31 juillet 2022) :

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 du pdf \(346.1 ko\)](#).

[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<sup>er</sup> 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).

## ► ★ 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<sup>er</sup> 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 ( $11,07 \text{ €} \times (52 \times 35) / 12$ ) 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.

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.

*Les 2 exemples ci-après utilisent, à titre d'illustration, le plancher horaire d'activité partielle applicable jusqu'au 31 juillet 2022 :*

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...)).

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 du pdf](#)  
([186.8 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 du pdf](#)  
([245.8 ko](#)).

## 1. Quels sont les jours fériés ?

Ils sont listés à l'article L. 3133-1 du Code du travail : le 1<sup>er</sup> janvier, le lundi de Pâques, le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 ?**

---

**Attention : le dispositif d'activité partielle pour les salariés devant garder leur enfant et ne pouvant pas télétravailler a pris fin le 31 juillet 2022.**

Depuis le 1<sup>er</sup> août 2022, les employeurs ne pourront plus bénéficier de l'activité partielle pour ce

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, pouvaient, jusqu'au 31 juillet 2022, être pris en charge par l'activité partielle.

En outre, 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, pouvaient, jusqu'au 31 juillet 2022, être pris en charge par l'activité partielle.

Enfin, lorsqu'une ou plusieurs unités de l'Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants (EAJE) fait l'objet d'une mesure de fermeture pour raison sanitaire, les salariés de droit privé qui sont contraints de garder leur enfant, sans pouvoir télétravailler, pouvaient, jusqu'au 31 juillet 2022, être pris en charge par l'activité partielle. A l'inverse, si la fermeture totale ou partielle de l'EAJE ne résulte pas d'une raison sanitaire, les parents contraints de garder leurs enfants ne pouvaient pas être pris en charge par l'activité partielle.

En revanche, les salariés de droit privé contraints de garder leur enfant, sans pouvoir télétravailler, n'étaient 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'était pas pris en charge par l'activité partielle mais pouvait bénéficier des indemnités journalières dérogatoires des arrêts de travail, sans délai de carence. Cette indemnisation ne pouvait être attribuée qu'à un seul des deux parents à condition qu'il ne puisse pas télétravailler.

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.
- ▶ Lorsque l'enfant est accueilli dans un Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants (EAJE) fermé totalement ou partiellement pour raison sanitaire, le document émis par l'ARS ou la PMI confirmant la fermeture totale ou partielle de l'établissement d'accueil pour raison sanitaire. A titre dérogatoire, jusqu'au 14 mars 2022, lorsque l'ARS ou la PMI n'ont pas validé expressément la fermeture de la crèche dans un délai raisonnable, le bénéfice de l'activité partielle garde d'enfants peut être accordé sur la base du message attestant de la demande de fermeture de crèche adressée par l'EAJE à l'ARS et la PMI.

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 percevait, jusqu'au 31 juillet 2022, une indemnité équivalent à 70 % de son salaire antérieur brut, dans la limite de 70 % de 4,5 SMIC (84 % du net).

*Conformément au III de l'article 20 de la Loi de finances rectificative pour 2020 du 25 avril 2020 - n°2020-473, il n'est plus possible de placer un salarié en activité partielle pour garde d'enfant à compter du 1<sup>er</sup> aout 2022.*

**PDF** **Fiche - Indemnisation des arrêts de travail pour garde d'enfant dans le cadre (...)** [Téléchargement du pdf \(179.3 ko\)](#)

Compte tenu de la circulation du virus qui demeure, le Gouvernement a décidé de prolonger, jusqu'au 31 janvier 2023 au plus tard, le dispositif d'activité partielle spécifique qui permet de prendre en charge le salarié vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur des dispositions législatives et réglementaires ajustant le dispositif, les salariés vulnérables peuvent continuer à bénéficier du dispositif d'activité partielle dans les mêmes conditions que celles applicables jusqu'à présent. Ces conditions sont fixées par le décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 et rappelées dans la fiche/les questions-réponses ci-après.

Les certificats médicaux d'isolement établis au titre du dispositif prévu par le décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 restent valables jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions.

Par ailleurs, l'objectif doit rester de favoriser la reprise de l'emploi des personnes concernées dans un cadre protecteur pour leur santé. L'adaptation du poste de travail par la mise en place de mesures de protection renforcées, l'accompagnement par les services de prévention et de santé au travail et la facilitation du recours au télétravail partiel ou total devront également être mobilisés en priorité pour éviter le risque d'un éloignement durable de l'emploi.

---

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 et jusqu'au 31 janvier 2023, 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<sup>ère</sup> ligne ou des secteurs covid-19 ;
- ▶ Être 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.

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.

<sup>PDF</sup> [Fiche - Les salariés du secteur culturel](#) [Téléchargement du pdf \(200 ko\)](#).

[Revenir à la liste des questions](#)

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

PDF **Fiche - Apprentis ou salariés en contrat de professionnalisation et activité (...)** [Téléchargement du pdf \(250 ko\)](#).

[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 du pdf \(184.6 ko\)](#).

[Revenir à la liste des questions](#)

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

Pour les heures chômées à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022, les employeurs exerçant leur activité principale dans les secteurs protégés (S1 et S1bis) listés aux annexes 1 et 2 du décret du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle et qui subissent une baisse de CA d'au moins 65% ne peuvent plus bénéficier des taux d'allocation et d'indemnité majorés. Ces établissements se voient appliquer les taux de droit commun.

### **Particularités pour les entreprises qui accueillent du public et fermées totalement ou partiellement par décision administrative et pour les entreprises situées dans un territoire soumis à des restrictions spécifiques prises en application de l'état d'urgence sanitaire**

#### ► **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 administratives prises pour limiter cette propagation, à l'exclusion des fermetures volontaires ;
- ▶ Les employeurs situés dans un territoire soumis à des mesures prises en application de l'état d'urgence sanitaire et qui subiraient une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 60% pour chaque mois de cette même période.
- ▶
  - 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 ?**

Le taux horaire de leur indemnité d'activité partielle est de 60% de la rémunération antérieure brute du salarié avec un plancher horaire de 8,76 euros (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1<sup>er</sup> août 2022).

[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° du II de l'article 1er 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<sup>er</sup> 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 ?**

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2022, pour toutes les autres entreprises, 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 7,88 euros (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1<sup>er</sup> août 2022).

Le taux horaire de leur indemnité d'activité partielle est de 60% de la rémunération antérieure brute du salarié avec un plancher horaire de 8,76 euros (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1<sup>er</sup> août 2022).

[Revenir à la liste des questions](#)

### ★ Tableau de synthèse des taux



Catégorie	Taux	Plancher	Limite
Activité partielle (à compter du 1 <sup>er</sup> mars 2022)	36%	7,88 €	36% de 4,5 SMIC
Indemnité d'activité partielle	60%	8,76 €	

The image shows a large, vertically oriented rectangular area that is almost entirely obscured by heavy blurring. It appears to be a screenshot of a document or a table. There are faint horizontal bands of light blue and dark blue, suggesting a table with alternating rows. The text within these bands is completely illegible due to the low resolution and blurring. The overall appearance is that of a document page that has been captured with significant motion blur or a very low-quality scan.

**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)

#MESQUESTIONSTRAVAIL #COVID-19



# Décryptage

Comprendre votre bulletin de paie  
en période d'activité partielle

En cas d'activité partielle, **votre bulletin de paie doit indiquer le nombre d'heures chômées indemnisées à ce titre, le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité, et le montant de l'indemnité qui vous a été versée.** L'employeur dispose d'un an à compter de la publication du décret du 26 mars 2020 pour respecter cette obligation (pendant ce laps de temps, il peut continuer de fournir au salarié le document prévu par l'article R. 5122-17 du code du travail dans sa rédaction antérieure au décret).

→ Mon travail, mon emploi, nos réponses à vos questions sur [travail-emploi.gouv.fr](https://travail-emploi.gouv.fr)



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

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

### Particularités pour les entreprises qui accueillent du public et fermées totalement ou partiellement par décision administrative et pour les entreprises situées dans un territoire soumis à des restrictions spécifiques prises en application de l'état d'urgence sanitaire

**Coronavirus (COVID-19)**

Coronavirus (COVID-19)