



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

- [Questions – réponses par thème](#) >

Activité partielle – chômage partiel

Activité partielle – chômage partiel

publié le 17.04.20 mise à jour 11.06.20

Activité partielle

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

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

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

Liste des questions – cliquez sur une question pour voir la réponse.

[À quelle date les dispositions du Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 entrent-elles en vigueur pour l'activité](#)

[Quelles conséquences sur le contrat de travail des salariés placés en position d'activité partielle ?](#)

Quelle compensation financière pour l'employeur qui a recours à l'activité partielle ?

Comment faire une demande d'activité partielle ?

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

Quels sont les cas éligibles à l'activité partielle ?

Peut-on alterner télétravail et chômage partiel ?

Une entreprise multi-établissements pourra-t-elle faire ses demandes d'activité partielle en une seule fois ?

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

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

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

L'avis du comité social et économique doit-il être joint à la demande d'autorisation d'activité partielle faite p

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

En l'absence de CSE, la demande d'activité partielle peut-elle être autorisée ?

Dans quel délai l'employeur peut-il déposer sa demande d'autorisation d'activité partielle ?

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

Quel est le délai de naissance de la décision implicite d'acceptation de la demande d'autorisation d'activité p

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

L'employeur peut-il bénéficier d'aides pour financer la formation de ses salariés pendant la période où ils ne

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

Quelles sont les prochaines évolutions législatives et réglementaires attendues sur l'activité partielle ?

Comment sont comptabilisées les heures d'équivalence pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activ

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

Les entreprises peuvent-elle placer leurs salariés en activité partielle et ne pas effectuer de demande d'indemnité à l'État ?

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

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

Les salariés expatriés sont-ils éligibles à l'activité partielle ?

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

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

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

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

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

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

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

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

► À quelle date les dispositions du [Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020](#) entrent-elles en vigueur pour l'activité partielle ?

Afin de protéger le maximum d'entreprises et de salariés, le Gouvernement a décidé que les nouvelles règles d'activité partielle couvriraient toutes les demandes des entreprises effectuées depuis le 1^{er} mars 2020.

Les nouvelles dispositions s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées à l'Agence de services et de paiement en application de l'article R. 5122-5 du code du travail à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret, au titre du placement en position d'activité partielle des salariés depuis le 1^{er} mars 2020. L'allocation sera donc versée selon les nouvelles règles pour tous les salariés placés en activité partielle depuis cette date.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Quelles conséquences sur le contrat de travail des salariés placés en position d'activité partielle ?**

Lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent ni être sur leur lieu de travail, ni à disposition de leur employeur, ni se conformer à ses directives.

Le contrat de travail étant suspendu, les salariés percevront une indemnité compensatrice versée par leur employeur. Cette indemnité devra correspondre au minimum à 70 % de la rémunération antérieure brute servant d'assiette de calcul des congés payés (article R. 5122-18 du code du travail) et peut être augmentée par l'employeur.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Quelle compensation financière pour l'employeur qui a recours à l'activité partielle ?**

Pour accompagner le versement de l'indemnité, l'employeur bénéficiera d'une allocation cofinancée par l'État et l'Unédic et correspondant à 70% de la rémunération antérieure brute du salarié servant d'assiette de calcul des congés payés dans la limite de 70 % de 4,5 SMIC. Ainsi, le reste à charge des

entreprises sera nul pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 4,5 SMIC.

[Revenir à la liste des questions](#)

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

Toutes les demandes doivent être déposées [sur le portail dédié](#).

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour déposer sa demande.

[Revenir à la liste des questions](#)

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

L'autorité administrative validera en 48 heures les demandes. À défaut de réponse, la demande sera validée implicitement.

▶ **Quels sont les cas éligibles à l'activité partielle ?**

Le dispositif d'activité partielle peut être sollicité par les entreprises :

- Si elles sont concernées par les arrêtés prévoyant une fermeture ;
- OU si elles sont confrontées à une baisse d'activité /des difficultés d'approvisionnement pouvant être objectivées ;
- OU s'il leur est impossible de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, gestes barrière, etc.).

[Revenir à la liste des questions](#)

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

Un employeur ne peut demander à un salarié placé en activité partielle de travailler en télétravail, et inversement il ne peut le placer en activité partielle

alors qu'il est en télétravail. Les entreprises qui méconnaîtraient cette règle de non cumul s'exposent à des sanctions pénales et administratives. Toutefois, en cas de réduction de l'horaire de travail, l'employeur peut placer les salariés en activité partielle pour le temps qui correspond à cette réduction et placer le salarié en télétravail pour le temps travaillé. Dans cette hypothèse, l'employeur doit définir clairement les plages travaillées et celles non travaillées. A cette fin, il est préférable de distinguer des journées ou demi-journées travaillées en télétravail de celles couvertes par l'activité partielle, au sein d'une même semaine. Cette identification des jours travaillés et des jours non travaillés peut être collective ou alternée. Ces éléments pourront être demandés dans le cadre de l'instruction des demandes ou en cas de contrôle.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Une entreprise multi-établissements pourra-t-elle faire ses demandes d'activité partielle en une seule fois ?**

Oui : l'application informatique permettant le dépôt des demandes sera paramétrée dans le courant du mois d'avril 2020 pour permettre le téléchargement de l'ensemble des données requises en une seule fois par un utilisateur. Pour encore quelques jours, les données devront être importées établissement par établissement. A noter qu'un même utilisateur peut d'ores et déjà télécharger les données pour plusieurs établissements, dans la limite de 200 SIRET par compte et 1 000 lignes par fichiers.

[Revenir à la liste des questions](#)

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

Pour une valeur de la rémunération horaire brute du salarié inférieure ou égale à 45,67 euros (4,5 SMIC), l'État et l'Unédic versent à l'employeur une allocation équivalent à 70 % de ce montant. En tout état de cause, cette

allocation horaire ne peut être inférieure à 8,03 euros, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC).

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

[Revenir à la liste des questions](#)

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

Les règles demeurent inchangées. Les salariés placés en position d'activité partielle percevront une indemnité garantissant un revenu de remplacement à hauteur de 70 % minimum de leur rémunération antérieure brute.

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.

[Exemple 1](#)

[Exemple 2](#)

[Exemple 3](#)

[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 2,35 % 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 l'indemnité versée ne puisse être inférieure au SMIC. Ce dispositif est applicable à la CSG, la CRDS, 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 au SMIC brut ($10,15 \text{ €} \times (52 \times 35) / 12$) 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 70 % de la rémunération brute, 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 31,97 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 31,97 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 31,97 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 inférieure à cette limite seule la part des indemnités complémentaires qui conduit à franchir cette limite sont assujetties 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 (40,60*70 %).

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 31,97 euros.

Les indemnités légales sont toujours assujetties à la CSG et CRDS sur les revenus de remplacement au taux de 10,40 %. Les indemnités complémentaires bénéficieront également de ce régime social applicable aux revenus de remplacement. Cette part des indemnités complémentaires additionnée à l'indemnité légale demeure inférieure à la limite de 31,97 euros. Les 8,63 euros (40,60 - 31,97) seront assujetties aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus de remplacement.

portent l'indemnité globale au-delà de la limite de 31,97 euros.

Exemple 2

Un salarié est habituellement rémunéré 60,90 euros/heure. L'indemnité horaire légale d'activité partielle sera (60,90*70%).

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 18,27 euros.

L'indemnité totale est de 60,90 euros qui est donc supérieure à la limite de 31,97 euros.

Les indemnités légales sont toujours assujetties à la CSG et CRDS sur les revenus de remplacement au taux de 10%. Les indemnités complémentaires (18,27 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'une convention individuelle de forfait, sont assujetties, au même titre que les rémunérations, aux cotisations sociales.

Date d'entrée en vigueur

L'ensemble de ces conditions d'assujettissement est applicable aux heures d'activité partielle réalisées à compter du 1^{er} mars 2020 qu'il s'agisse d'un renouvellement du dispositif d'activité partielle ou d'une première demande. Les dispositions relatives à l'assujettissement aux cotisations et contributions sociales des indemnités complémentaires sont applicables aux heures d'activité partielle réalisées à compter du 1^{er} mai 2020.

[Revenir à la liste des questions](#)

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

L'avis du comité social et économique (CSE) doit, habituellement, être communiqué avec la demande d'autorisation préalable d'activité partielle, si l'entreprise en est dotée.

Ceci étant, étant donné la situation exceptionnelle dans laquelle notre pays se trouve, le Gouvernement a décidé que pour les motifs « sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel » et « autre circonstance de caractère exceptionnel », lorsque le CSE n'a pas pu être réuni, cet avis peut être

recueilli postérieurement à la demande, et l'employeur adresse l'avis du CSE dans un délai d'au plus deux mois à compter de la demande d'autorisation préalable.

[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](#)

► **En l'absence de CSE, la demande d'activité partielle peut-elle être autorisée ?**

Oui, de manière exceptionnelle. Pour rappel, l'obligation de mise en place d'un CSE est effective depuis le 1^{er} janvier 2020.

L'article 2 de l'ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel suspend les processus électoraux en cours et « impose aux employeurs qui doivent engager le processus électoral de le faire dans un délai de trois mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire ». Se pose alors la question des employeurs dont l'obligation d'engager le processus électoral naît après l'entrée en vigueur de l'ordonnance et des employeurs qui, bien qu'ayant l'obligation de le faire, n'ont pas engagé le processus électoral avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance.

Afin de ne pas bloquer les demandes d'activité partielle de ces entreprises et dans l'intérêt des salariés, ces entreprises devront s'engager à organiser des élections professionnelles dès que possible, c'est-à-dire, dès la levée de la période de suspension des processus électoraux prévue par l'ordonnance susvisée.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Dans quel délai l'employeur peut-il déposer sa demande d'autorisation d'activité partielle ?**

Si, habituellement, la demande d'autorisation d'activité partielle est en principe préalable au placement des salariés en activité partielle, le Gouvernement a décidé, au regard de la situation exceptionnelle que traverse notre pays, que les entreprises pouvaient bénéficier d'une prise en charge rétroactive de trente jours : en cas de recours à l'activité partielle pour les motifs de circonstances exceptionnelles ou en cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries, le délai pour déposer la demande d'autorisation d'activité partielle est donc de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle.

Toutefois, afin de tenir compte du volume des demandes et des circonstances exceptionnelles que nous traversons, ces demandes d'autorisation d'activité partielle pourront être présentées par les entreprises jusqu'au 30 avril 2020. Ainsi, une demande d'activité partielle pourra être déposée par une entreprise, avant la fin du mois d'avril, sans que le délai de 30 jours lui soit opposable.

[Revenir à la liste des questions](#)

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

Les règles ont été modifiées.

Dorénavant, l'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois (contre 6 mois actuellement au maximum).

Les heures chômées ouvrant droit au versement de l'allocation d'activités sont déterminées dans la limite des contingents fixés par arrêté.

Un arrêté sera pris prochainement pour augmenter le contingent. A ce jour, il est fixé à 1000 heures par an et par salarié, ce qui correspond à environ 6,5 mois pour un salarié à temps complet sur la base de la durée légale du temps de travail.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Quel est le délai de naissance de la décision implicite d'acceptation de la demande d'autorisation d'activité partielle ?**

Jusqu'au 31 décembre 2020, l'absence de décision dans un délai de deux jours suite au dépôt de la demande d'autorisation préalable dans le cas vaut acceptation implicite de ladite demande.

[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](#)

► **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 plus de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences des salariés. Formalisé par une convention conclue entre l'État (la Direccte) et l'entreprise (ou l'opérateur de compétences – 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. Les actions de formation par apprentissage étant financées par les opérateurs de compétences dans le cadre des niveaux de prise en charge « coût contrat », elles ne sont pas concernées. 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).

Les actions de formation éligibles peuvent se dérouler à distance.

[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 salariés en télétravail, l'employeur ne peut pas demander à bénéficier d'une indemnisation.

Exemple 2

si des salariés sont présents sur le lieu de travail mais qu'en l'absence de clients, ils sont redéployés à d'autres tâches, l'employeur ne pourra pas demander à bénéficier de l'allocation d'activité partielle car ils étaient à disposition de leur employeur.

Exemple 3

les salariés ont posé des congés payés. Ces jours ne peuvent pas être pris en charge par l'activité partielle donc 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](#)

► Quelles sont les prochaines évolutions législatives et réglementaires attendues sur l'activité partielle ?

Au-delà du décret du 25 mars 2020 qui réforme le mode de calcul de l'activité partielle, l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 est venue faciliter et renforcer le recours à l'activité partielle.

Cette ordonnance :

- adapte l'indemnisation des salariés placés en position d'activité partielle dans les secteurs soumis aux régimes d'équivalence (notamment les chauffeurs routiers). Elle prévoit ainsi l'indemnisation des heures d'équivalence en ces circonstances exceptionnelles, compte tenu de l'impact très significatif de la situation sanitaire et de ces conséquences liées sur l'activité de ces secteurs.
- ouvre le bénéfice de l'activité partielle aux entreprises publiques qui s'assurent elles-mêmes contre le risque de chômage. Les sommes mises à la charge de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage dans ce cadre seront remboursées par les entreprises concernées dans des conditions définies par décret.
- permet aux salariés à temps partiel placés en position d'activité partielle de bénéficier de la rémunération mensuelle minimale prévue par les articles L.

3232-1 et suivants du code du travail qui ne s'appliquait jusqu'à présent qu'aux salariés à temps plein.

- permet aux apprentis et aux salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation dont la rémunération antérieure était inférieure au SMIC de bénéficier d'une indemnité d'activité partielle égale à leur rémunération antérieure.
- prévoit que les conditions d'indemnisation des salariés en formation pendant la période d'activité partielle sont alignées sur les conditions d'indemnisation de droit commun des salariés en activité partielle.
- prévoit que l'activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.
- permet aux salariés employés à domicile par des particuliers employeurs et aux assistants maternels de pouvoir bénéficier à titre temporaire et exceptionnel d'un dispositif d'activité partielle ad hoc géré par le CESU. En outre, afin de faciliter la mise en œuvre de ce dispositif par les employeurs, elle simplifie pour ces salariés notamment les modalités de calcul de la contribution sociale généralisée, de manière exceptionnelle et temporaire, qui aujourd'hui dépendent du revenu fiscal de référence des intéressés et du niveau de leurs indemnités par rapport au salaire minimum de croissance.
- précise les conditions d'application du dispositif d'activité partielle aux salariés non soumis aux dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail (VRP, pigistes, etc.), ainsi qu'à ceux dont la durée du travail n'est pas décomptée en heures.
- ouvre le bénéfice du dispositif de l'activité partielle aux entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France et qui emploient au moins un salarié effectuant son activité sur le territoire national. L'affiliation de ces entreprises au régime français ou à celui de leur pays d'établissement pouvant être défini dans des conventions bilatérales, le bénéfice de ce dispositif est donc réservé aux seules entreprises relevant du régime français de sécurité sociale et de l'assurance-chômage.
- ouvre le bénéfice de l'activité partielle aux salariés des régions dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un service public à caractère industriel

et commercial de remontées mécaniques ou de pistes de ski, qui leur avait été rendu possible à titre expérimental pour une durée de trois ans, par l'article 45 de la loi n° 2016-1888 du 28 décembre 2016 de modernisation, de développement et de protection des territoires de montagne.

- procède, pour l'ensemble des autres salariés, à des simplifications des modalités de calcul de la contribution sociale généralisée similaires à celles prévues pour les salariés employés à domicile par des particuliers employeurs et aux assistants maternels.

Un décret d'application viendra très prochainement déterminer les modalités d'application de ces mesures.

[Revenir à la liste des questions](#)

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

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

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

Fiche Nouvelles modalités de prise en charge des heures d'équivalence Téléchargement_(638.6 ko)

[Revenir à la liste des questions](#)

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

Depuis le 1^{er} mai, les modalités d'indemnisation des arrêts de travail ont évolué pour les parents contraints de garder leur enfant ou pour les personnes vulnérables ou les personnes cohabitant avec ces dernières évoluent pour les salariés. Ces derniers bénéficieront à compter de cette date du dispositif d'activité partielle en lieu et place d'un arrêt indemnisé par l'assurance maladie.

L'employeur devra déposer une demande d'activité partielle [en ligne sur le site dédié](#).

▶ Consulter la fiche "[Délivrance et indemnisation des arrêts de travail pour garde d'enfant dans le cadre du COVID-19](#)

▶ Des informations concernant les personnes vulnérables sont accessibles sur la fiche du ministère de la Santé : [Arrêts de travail délivrés dans le cadre du Covid 19](#).

Quels sont les salariés concernés ?

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

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

Quels sont les employeurs concernés ?

L'employeur des salariés appartenant à l'une des 3 catégories ci-dessus bénéficie de l'allocation d'activité partielle pour ces salariés, même si l'activité de l'établissement n'est pas impactée par la crise sanitaire actuelle et qu'il ne bénéficie pas de l'activité partielle pour ses autres salariés. Autrement dit, les conditions de mise en œuvre de l'activité partielle

(fermeture d'établissement ou réduction d'activité) prévues au I de l'article L. 5122-1 ne sont pas requises pour le placement en activité partielle de salariés anciennement en arrêt dérogatoire pour garde d'enfant, vulnérabilité ou cohabitation avec une personne vulnérable.

L'employeur peut-il refuser le placement en activité partielle pour garde d'enfant ou pour les salariés vulnérables ou leurs proches ?

Non. Si le salarié présente un **certificat d'isolement** établi par un médecin de ville ou le médecin du travail, ou depuis le 2 juin, une attestation de l'établissement d'accueil de l'enfant indiquant que l'établissement ne peut accueillir l'enfant, le placement en activité partielle est de droit.

Dans les deux cas, l'employeur et le salarié échangent, préalablement à la mise en œuvre de l'activité partielle, pour mettre en place une solution de télétravail, si elle est possible. Si cette dernière n'est pas possible, le salarié sera placé en activité partielle.

Si le salarié ne fournit pas d'attestation de l'établissement d'accueil indiquant que son enfant ne peut être accueilli, peut-il continuer à bénéficier de l'activité partielle à compter du 2 juin ?

Non. Pour pouvoir continuer à bénéficier de l'activité partielle après le 2 juin, le salarié devra fournir cette attestation. Cette attestation précise, le cas échéant, les jours pendant lesquels l'enfant ne peut être accueilli dans l'établissement. Cette pièce sera susceptible d'être demandée en cas de contrôle de l'administration.

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.

Quels sont les montants d'indemnisation du salarié et de l'employeur ?

Les taux d'indemnisation sont ceux du dispositif de droit commun de l'activité partielle. Le salarié est indemnisé à hauteur de 70 % de sa rémunération brute antérieure (en moyenne, 84 % du salaire net).

L'employeur perçoit de son côté une allocation correspondant à 70 % de la rémunération brute antérieure du salarié, dans la limite de 70 % de 4,5 SMIC.

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

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](#)

► **Les entreprises peuvent-elle placer leurs salariés en activité partielle et ne pas effectuer de demande d'indemnisation auprès de l'État ?**

Oui, les entreprises peuvent placer leurs salariés en activité partielle, sans demander à bénéficier de l'allocation d'activité partielle.

Dans ce cas, les entreprises doivent verser à leurs salariés l'indemnité d'activité partielle dans les conditions prévues par le Code du travail.

Pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales sur les indemnités d'activité partielle, les entreprises devront faire une demande d'autorisation dans les conditions normales de mise en activité partielle. Elles n'auront pas à faire de demande d'indemnisation par la suite. Elles informeront la Direccte de cet engagement à ne pas bénéficier de l'indemnisation par l'État.

[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'État et l'Unédic à l'employeur pour ces heures.

Fiche - Le calcul du taux horaire brut de rémunération Téléchargement_(859.2 ko)

[Revenir à la liste des questions](#)

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

Quels sont les jours fériés ?

Ils sont listés à l'article L. 3133-1 du Code du travail : le 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.

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 (...) ».

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 chôme, 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](#)

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

Les salariés sous contrat de droit français travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers ne sont pas éligibles à l'activité partielle, dans la mesure où il n'est pas possible à l'autorité administrative de vérifier la baisse d'activité pour des sites à l'étranger. Une exception est possible dans le seul cas où l'entreprise démontrerait qu'elle ne peut pas rapatrier ses salariés compte tenu des mesures sanitaires actuelles.

Pour les salariés expatriés qui sous contrat local avec l'entreprise étrangère et qui sont rapatriés en France, les conditions d'éligibilité sont les suivantes :

- si le salarié est reclassé sur un poste au sein de la société en France et que les salariés au sein du même service sont placés en activité partielle, le salarié peut bénéficier de l'activité partielle au même titre que ses collègues ;
- si le salarié n'est pas reclassé immédiatement par la société en France, l'entreprise peut demander le placement en activité partielle jusqu'à son reclassement effectif sur un autre poste, ou jusqu'à ce qu'il puisse repartir à l'étranger. Avec la réserve toutefois que les clauses de reclassement restent prioritaires sur le placement en activité partielle : l'entreprise devra justifier du fait qu'elle n'était pas en mesure de répondre à son obligation de reclassement telle que résultant de ses obligations contractuelles ou conventionnelles.

[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 conduire à ce que leurs charges de personnel soient financées deux fois, 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](#)

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

L'article 9 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle ouvre le dispositif d'activité partielle aux salariés mentionnés à l'article L 243-1-2 du Code de la sécurité sociale, dans la mesure où leur employeur, bien qu'entreprise étrangère, cotise en France à la sécurité sociale et à l'assurance chômage auprès d'un organisme de recouvrement unique.

Fiche Les salariés employés par une entreprise étrangère n'ayant pas (...) Téléchargement_(846.7 ko)

[Revenir à la liste des questions](#)

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

L'article 3 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 vise à garantir aux salariés à temps partiel une indemnité horaire minimale d'activité partielle dès lors qu'ils sont habituellement rémunérés au moins au SMIC. Avant cette disposition législative, les salariés à temps partiel n'étaient pas couverts par un principe de minimum horaire lorsqu'ils étaient placés en position d'activité partielle. Cela avait pour conséquence une indemnité d'activité partielle pouvant être en-deçà du SMIC horaire net. La disposition de l'ordonnance a pour objet de verser un revenu de remplacement au moins égal à 8,03 euros / heure non travaillée aux salariés à temps partiel qui sont habituellement rémunérés au moins au SMIC.

L'article 3 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle dispose que les salariés à temps partiel sont désormais couverts par le principe de rémunération horaire minimale qui ne peut être inférieure :

- au SMIC horaire net (8,03 euros) si leur rémunération antérieure correspondait au moins au taux horaire du salaire minimum de croissance ;
- à leur taux horaire habituel si celui-ci est en-deçà du SMIC horaire pour les jeunes travailleurs.

Fiche Le calcul de l'allocation et de l'indemnité pour les salariés à temps (...) Téléchargement_(563.6 k

[Revenir à la liste des questions](#)

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

L'article 8 de l'ordonnance du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle¹ a ouvert la possibilité de déterminer par décret les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour les salariés non soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail.

Le décret publié le 17 avril 2020 a posé le principe de « un cachet = 7 heures indemnisables au titre de l'activité partielle » dans la limite de la durée légale du travail, c'est-à-dire 35 heures/semaine.

[Revenir à la liste des questions](#)

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

- **Pour ses salariés permanents**, une entreprise de travail temporaire (ETT) peut déposer une demande d'autorisation préalable dans le cadre du droit commun, c'est-à-dire pour une fermeture totale ou partielle de l'établissement, ou une réduction de l'horaire habituellement pratiqué dans l'établissement à l'aune des motifs visés à l'article R. 5122-1 du Code du travail.
- **Pour les salariés intérimaires en contrat de mission ou qui avaient vocation à l'être**, l'ETT peut formuler une demande d'activité partielle dans les cas suivants :
 - > si l'entreprise utilisatrice a elle-même placé ses salariés en activité partielle ;
 - > si l'entreprise utilisatrice a suspendu, rompu ou annulé un contrat de mise à disposition signé.
- **Pour les salariés en CDI-intérimaire**, l'ETT peut formuler une demande d'activité partielle pour :
 - > l'annulation et la suspension des missions prévues auprès d'une entreprise utilisatrice dans les mêmes dispositions que les salariés intérimaires en contrat de mission ;
 - > compenser la baisse d'activité liée au covid19 (moins de demandes de la part d'entreprises utilisatrices sur le bassin d'emploi donné).|

[Revenir à la liste des questions](#)

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

Un employeur peut placer en activité partielle son apprenti ou son salarié en contrat de professionnalisation.

Son placement doit répondre aux mêmes conditions que les autres catégories de salariés. Dans le cadre de la crise COVID-19, son activité doit ainsi être rendue impossible en raison de la crise sanitaire :

- l'entreprise est visée par les arrêtés de fermeture ;
- l'employeur est confronté à une baisse d'activité ou à des difficultés d'approvisionnement ;
- il lui est impossible de mettre en place les mesures de prévention nécessaires à la protection de la santé de ses salariés (notamment le télétravail).

Fiche - Apprentis ou salariés en contrat de professionnalisation et activité (...) Téléchargement_(508.7

[Revenir à la liste des questions](#)

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

L'article 8 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle dispose que « pour l'employeur de salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées ».

Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle prévoit les modalités de cette conversion.

Fiche - Les modalités de prise en charge des forfaits annuels en (...) Téléchargement_(731.1 ko)

[Revenir à la liste des questions](#)

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

Personnel navigant employé dans le cadre d'un système d'alternance de jours d'activité et de jours d'inactivité : l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle dispose que « l'employeur de salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées ». Le décret d'application prévoit les modalités de conversion.

Fiche - Modalités de prise en charge du personnel navigant Téléchargement_(111.9 ko)

[Revenir à la liste des questions](#)

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)



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

