

L'activité partielle – Covid-19

FICHE DECRYPTAGE - MAJ 13 NOVEMBRE 2020

	Avant le 1 ^{er} mars	Du 1 ^{er} Mars au 31 juillet	Du 1 ^{er} Juin au 31 décembre	À partir du 1 ^{er} janvier 2021
Taux horaire de droit commun de l'allocation	7,74 € pour les entreprises de 1 à 250 salariés 7,23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés.	70 % de la rémunération brute	60 % de la rémunération brute	36 % de la rémunération brute
Taux horaire dérogatoire de l'allocation	Non	Non	70% de la rémunération brute pour les employeurs des secteurs en difficulté	<i>(Décret à paraître)</i>
Taux horaire de droit commun de l'indemnité	70% de la rémunération brute			60 % de la rémunération brute
Taux horaire dérogatoire de l'indemnité	non	Non	Non	<i>(Décret à paraître)</i>
Taux horaire de l'indemnité du salarié en formation	100 % de la rémunération brute	70% de la rémunération brute		<i>(Décret à paraître)</i>
Durée du dispositif	6 mois	12 mois		3 mois , dans la limite de 6 mois consécutifs ou non sur une période de 12 mois
Taux horaire plancher de l'allocation	Non	SMIC horaire (8,03 €)		90 % du SMIC horaire (7,23€)
Contrepartie employeur	L'employeur peut prendre des engagements en matière d'emploi au moment du renouvellement de l'AP			Idem
Contreparties salarié	Non			Employeur favorise la prise de RTT ou CP avant de demander le renouvellement de l'AP
Rôle du CSE	Consulter préalablement à la demande de mise en AP	Consulter préalablement à la demande d'AP Consulter préalablement à la demande d'AP individualisée		En plus des consultations, il est informé à l'échéance de chaque autorisation des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre

L'allocation est l'aide versée par l'État à l'employeur

L'indemnité est la somme versée par l'employeur aux salariés

SYNTHESE

- ✓ **L'indemnité est ce que verse l'employeur aux salariés** placés en activité partielle ;
- ✓ **L'allocation, est l'aide versée par l'État à l'employeur** dont les salariés sont en activité partielle ;
- ✓ **Pendant les périodes chômées, le contrat de travail du salarié est suspendu ;**
- ✓ **Tous les salariés** sont concernés, même ceux à temps partiel, en CDD et en forfait jours ou heures ;
- ✓ Pour bénéficier du dispositif, l'employeur doit avoir l'autorisation de la Direccte ;
- ✓ **L'indemnité légale horaire versée au salarié correspond, à 70 % de la rémunération brute ;**
- ✓ **L'indemnité journalière versée aux salariés en forfait annuel correspond à 70 % de la rémunération brute ;**
- ✓ **L'allocation versée par l'État à l'employeur correspond à 60 % de la rémunération brute des salariés (sauf exception) ;**
- ✓ Les salariés ne peuvent pas refuser la mise en activité partielle.

ACTUALISATION DU DOCUMENT :

Ce document a été mis à jour avec les dispositions issues :

- ➔ [De la Loi d'urgence](#) pour faire face à l'épidémie de Covid-19
- ➔ [Du décret du 25 mars 2020](#) relatif à l'activité partielle
- ➔ [De l'ordonnance du 27 mars 2020](#) portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle
- ➔ Des ordonnances du 1^{er} avril 2020 [modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle](#) et [portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel](#)
- ➔ [De l'arrêté du 2 avril 2020](#) modifiant le contingent d'heure
- ➔ De l'ordonnance du 15 avril 2020 [portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19](#)
- ➔ Du décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 [portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle](#)
- ➔ De l'ordonnance du 22 avril 2020 [portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19](#)
- ➔ De la Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 [de finances rectificative pour 2020](#)
- ➔ Des décrets [2020-522](#) et [2020-520](#) du 6 mai 2020 sur l'activité partielle
- ➔ De la [Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020](#) relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire
- ➔ Ordonnance [n°2020-770 du 24 juin 2020](#) relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle
- ➔ Du décret [n° 2020-794 du 26 juin 2020](#) relatif à l'activité partielle
- ➔ Du décret [n° 2020-810 du 29 juin 2020](#) portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle
- ➔ Du décret [n° 2020-1098 du 29 août 2020](#) pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020
- ➔ Du décret [n° 2020-1123 du 10 septembre 2020](#) modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle
- ➔ Du décret [n° 2020-1170 du 25 septembre 2020](#) portant modification du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020
- ➔ Du décret [n° 2020-1188 du 29 septembre 2020](#) relatif à l'activité partielle et à l'APLD
- ➔ Les Décrets n° [2020-1316](#) et [2020-1319](#) du 30 octobre 2020 relatifs à l'activité partielle et l'APLD
- ➔ Le Décret [n° 2020-1365](#) du 10 novembre 2020 fixant la nouvelle liste de critères des personnes vulnérables

Table des matières

1 Les salariés et employeurs éligibles	4
1.1 Les salariés éligibles : le Principe	4
1.2 Les dérogations pérennes.....	4
1.3 Les dérogations temporaires.....	4
1.4 Les employeurs temporairement éligibles	5
1.5 La transformation des arrêts « covid-19 » en activité partielle.....	6
2 Les démarches du salarié :	6
2.1 Le principe	6
2.2 Les modifications covid-19.....	6
3 Les démarches de l'employeur	7
3.1 Les motifs de recours pour l'employeur	7
3.2 La consultation du CSE	7
3.3 La demande d'activité partielle.....	8
3.4 Entreprises en difficulté.....	9
4 Les conséquences de la mise en activité partielle	9
4.1 Sur le contrat de travail	9
4.2 Sur la rémunération du salarié	9
4.3 Sur les droits du salarié.....	10
5 Régime social et fiscal	11
5.1 L'indemnité légale d'activité partielle	11
5.2 L'indemnité supra légale d'activité partielle	11
6 Le calcul du montant de l'indemnité d'activité partielle	12
6.1 Les salariés au 35 heures	12
6.2 Les salariés à temps partiel	13
6.3 L'indemnisation en formation	13
7 Le calcul de l'indemnisation pour les cas particuliers	14
7.1 Les salariés apprentis ou en contrat de professionnalisation	14
7.2 Les salariés en forfait heures sur la semaine ou le mois	15
7.3 Les salariés dont la durée collective de travail est supérieure à la durée légale du travail	15
7.4 Les salariés en forfait annuel en heures ou en jours	15
7.5 Le personnel navigant.....	16
7.6 Les intermittents du spectacle et les mannequins	16
7.7 Les voyageurs, représentants ou placiers (VRP) :	16
7.8 Les cadres dirigeants.....	17
7.9 Les salariés portés.....	18
8 L'allocation versée par l'État à l'employeur	19
8.1 le taux horaire de l'allocation.....	19
8.2 Le salaire de référence	20
8.3 Le nombre d'heures indemnifiables	21
8.4 Le calcul de l'allocation	21
8.5 les plafonds de l'allocation	21
9 Tableau de synthèse du calcul de l'indemnité	22
10 Secteurs qui bénéficient de la majoration	23
11 Critères pour bénéficiaire de l'AP personnes vulnérables	25

1 LES SALARIES ET EMPLOYEURS ELIGIBLES

Si le bénéfice de l'activité partielle était, avant la crise du Covid-19, réservé à certains salariés dans les entreprises de droit privé, le Gouvernement a considérablement élargi la liste des employeurs éligibles au dispositif, et des salariés pouvant être placés en situation d'activité partielle. Cependant, ces élargissements ne sont pas tous définitifs :

1.1 Les salariés éligibles : le Principe

Tous les salariés qui possèdent un contrat de travail de droit français, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou temps partiel, peuvent être placés en situation d'activité partielle. Ainsi, les apprentis, les salariés en contrat de professionnalisation et travailleurs saisonniers peuvent également être placés en situation d'activité partielle.

ATTENTION

Les salariés en CDI qui ont une date de rupture du contrat de travail certaine du fait d'un licenciement (plan de sauvegarde de l'emploi par exemple), d'une adhésion à un dispositif de rupture amiable du contrat de travail (PDV, rupture conventionnelle collective ou individuelle) ou d'un départ à la retraite, peuvent être placés en situation d'activité partielle.

→ **Dans ce cas, la date de rupture du contrat de travail mettra fin au bénéfice du dispositif.**

1.2 Les dérogations pérennes

Certaines modifications de l'activité partielle qui ont été effectuées pendant la période de confinement ont vocation à perdurer.

À ce titre, **les salariés en forfait (en heures ou en jours sur l'année) peuvent désormais bénéficier du dispositif même en cas de réduction de l'horaire de travail** (ce qui n'était pas possible avant).

1.3 Les dérogations temporaires

1.3.1 Les salariés temporairement éligibles

Pour une période allant du 12 mars 2020 au 31 décembre 2020 (date butoir susceptible d'évoluer), peuvent être placés en situation d'activité partielle les salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, ou qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail. C'est par exemple le cas des :

- Cadres dirigeants (uniquement en cas de fermeture de l'établissement) ;
- Salariés des entreprises de travail temporaire ;
- Salariés portés ;
- VRP.

De plus, le dispositif est également temporairement ouvert :

- Aux salariés d'employeurs particuliers ;
- Aux assistantes maternelles ;
- Aux salariés expatriés d'une entreprise implantée en France.

Ces modifications sont temporaires et n'ont pas vocation à perdurer au-delà du 31 décembre 2020.

1.3.2 L'individualisation du dispositif

Avant la publication de l'ordonnance du 22 avril 2020, l'employeur ne pouvait placer en situation d'activité partielle que des collectifs de travail (service, établissement, atelier, etc.). Désormais, **il est possible pour l'employeur de placer de façon individuelle** en situation d'activité partielle une partie des salariés.

L'individualisation doit cependant être prévue (au choix de l'employeur) :

- **par un accord d'entreprise, d'établissement ou à défaut de branche** ;
- où, par un document unilatéral, ayant reçu un **avis favorable du CSE** ou du Conseil d'Entreprise.

L'accord ou le document ayant été soumis pour avis au CSE ou au Conseil d'entreprise **doit prévoir** :

- **Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité** de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;
- **Les critères objectifs**, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, **justifiant la désignation** des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;
- **Les modalités et la périodicité**, qui ne peut **pas être inférieure à trois mois**, selon lesquelles il est procédé à un **réexamen des critères objectifs** afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;
- Les modalités particulières selon lesquelles sont **conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle** et familiale des salariés concernés ;
- Les modalités **d'information des salariés de l'entreprise** sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

Les accords et décisions unilatérales mettant en place l'individualisation de l'activité partielle cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

- ➔ Si l'employeur peut imposer la mise en activité partielle collective des salariés protégés, **il ne peut pas le faire dans le cas d'une mise en activité partielle individuelle.** Ainsi, **l'employeur doit recueillir l'accord du salarié protégé au préalable.**

1.4 Les employeurs temporairement éligibles

De plus, pour cette même période (12 mars 2020 au 31 décembre 2020) le bénéfice de l'activité partielle est ouvert aux salariés de droit privé de certains employeurs publics. Il s'agit notamment :

- Des **Sociétés dont l'État** ou les collectivités **sont actionnaires majoritaires**,
- Des EPIC (France Télévision, La Poste, SNCF, Aéroport de Paris...);
- Des entreprises relevant de la **branche professionnelle des industries électriques et gazières soumis au statut des IEG** comme EDF, ENGIE, GRDF, ENEDIS ;
- Des chambres de métiers, des chambres d'agriculture, et des chambres de commerce et d'industrie ;
- De la société anonyme La Poste ;
- Des EPIC de l'État et des GIP.

De plus, le dispositif est également temporairement ouvert aux entreprises étrangères n'ayant pas d'établissement en France, mais dont les salariés travaillent en France (compagnie aérienne par exemple).

1.5 La transformation des arrêts « covid-19 » en activité partielle

À compter du 10 novembre 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, sont placés en situation d'activité partielle d'office **les salariés** dits vulnérables qui répondent aux critères suivants :

- Correspondre à **l'un des cas de vulnérabilité** listés au [point 11.1 du document](#),
- Ne pouvoir **ni recourir totalement au télétravail ni bénéficier des mesures de protection renforcées** listées au [point 11.2 du document](#).
- Présenté à l'employeur **un certificat établi par un médecin** (si le salarié avait déjà fait faire un certificat précédemment, celui-ci est toujours valable)

Les critères sont cumulatifs, c'est-à-dire que le salarié doit cocher toutes les cases (être vulnérable, ne pas pouvoir travailler et avoir le certificat établi par le médecin) pour pouvoir demander à être placé en situation d'activité partielle.

En cas de désaccord avec l'employeur sur la mise en œuvre des mesures de protection renforcées, le salarié a la possibilité de **saisir le médecin du travail** qui se prononce en recourant, le cas échéant, à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail. Le salarié est placé en position d'activité partielle dans l'attente de l'avis du médecin du travail.

Cette mise en situation d'activité partielle **ne requiert pas l'avis du CSE**

2 LES DEMARCHES DU SALARIE :

2.1 Le principe

La mise en situation partielle est une **décision que seul l'employeur peut prendre**. De ce fait, les salariés :

- **Ne peuvent pas refuser la mise en activité partielle ;**
- N'ont aucune démarche à faire auprès de Pôle emploi ou de l'employeur ;
- N'ont pas l'obligation d'épuiser leurs compteurs de RTT ou de congés payés avant de pouvoir être placé en situation d'activité partielle. **(Ce point est susceptible d'évoluer à compter du 1^{er} janvier 2021).**

2.2 Les modifications covid-19

Avant la crise du Covid-19, les salariés protégés pouvaient refuser la mise en situation d'activité partielle.

L'ordonnance du 27 mars 2020 est venue modifier ce point en précisant que « l'activité partielle s'impose au salarié protégé ». Ainsi, les salariés protégés ne peuvent plus refuser la mise en situation d'activité partielle, depuis le 12 mars 2020.

Cependant, les salariés protégés peuvent toujours refuser la mise en activité partielle, dans le cadre d'une mise en activité partielle individualisée.

→ Ces modifications ne sont pas temporaires.

3 LES DEMARCHES DE L'EMPLOYEUR

3.1 Les motifs de recours pour l'employeur

L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle s'il est obligé de réduire ou de suspendre temporairement son activité **pour l'un des motifs suivants** :

- la conjoncture économique ;
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel (covid-19 par exemple).

La réduction ou la suspension temporaire de l'activité peut prendre deux formes :

- **soit de la fermeture temporaire de leur établissement** (un ou plusieurs jours par semaine) ou partie d'établissement ;
- **soit de la réduction de l'horaire de travail** en deçà de la durée légale de travail.

3.2 La consultation du CSE

3.2.1 Le principe

L'entreprise de plus de 50 salariés doit consulter le CSE préalablement à la demande de mise en situation d'activité partielle.

À ce titre, l'avis du CSE est un élément obligatoire que doit fournir l'employeur, lorsqu'il fait la demande d'activité partielle auprès de l'administration.

3.2.2 Les exceptions

Dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, le Gouvernement a fortement assoupli les formalités relatives à la consultation du CSE.

À ce titre, l'employeur ne doit pas consulter le CSE :

- Si l'entreprise à moins de 50 salariés
- En cas de mise en situation d'activité partielle individualisée
- En cas de mise en situation d'activité partielle d'office (voir point 1.4)

De plus, dans le cadre de la crise du covid-19, un régime dérogatoire a été prévu si l'employeur place ses salariés en situation d'activité partielle pour les cas de :

- Sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel
- Autre circonstance de caractère exceptionnel

Ainsi, au moment de la demande préalable, **l'employeur qui n'a pas eu le temps de recueillir l'avis du CSE peut uniquement préciser la date de la consultation à venir**. Dans ce cas, il aura deux mois pour envoyer l'avis.

- ➔ Il n'y a donc plus d'avis préalable du CSE, mais une information préalable et un avis a posteriori à la mise en œuvre du dispositif.

L'employeur a **30 jours, à compter de la mise en activité** partielle de ses salariés, pour faire la demande d'allocation.

3.3 La demande d'activité partielle

3.3.1 Avant-propos

Il convient de distinguer deux types de demandes :

- **Les demandes d'autorisation préalable** de mise en activité partielle (DAP), qui est un acte par lequel l'entreprise demande à l'administration l'autorisation de placer ses salariés en situation d'activité partielle ;
- **Les demandes d'indemnisation** (DI) qui est l'acte par lequel l'employeur demande à l'administration le remboursement des indemnités effectivement versées aux salariés dans le cadre de l'activité partielle.

Dans le cadre de la crise du Covid-19, les employeurs peuvent faire la DI jusqu'à 12 mois après la DAP.

3.3.2 Le dépôt de la demande

Le principe est que la DAP doit se faire avant la mise en situation d'activité partielle des salariés.

Dans le cadre de la crise du covid-19, un régime dérogatoire a été prévu si l'employeur place ses salariés en situation d'activité partielle pour les cas de :

- Sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- Autre circonstance de caractère exceptionnel

Ainsi, l'employeur a la possibilité de faire le dépôt de la DAP jusqu'à 30 jours après la mise en place de l'activité partielle.

3.3.3 Le réponse de l'administration

L'administration a 15 jours pour prendre une décision d'acceptation ou de refus de la DAP. L'absence de décision dans un délai de quinze jours vaut acceptation implicite de la demande.

- ➔ Dans le cadre de la crise de la Covid-19 et jusqu'au 1^{er} octobre 2020, le délai de 15 jours a été abaissé à 48h. Ainsi, pendant cette période, **l'absence de décision dans un délai de 48h valait acceptation implicite.**

L'autorisation de l'administration a une durée maximum de validité de 6 mois. Dans le cadre de la crise sanitaire de la covid-19, à compter du 1^{er} mars 2020, le délai est passé de 6 à 12 mois. **(Ce point est susceptible d'évoluer à compter du 1^{er} janvier 2021).**

3.3.4 Le contingent annuel

Toutes les heures chômées ne donnent pas forcément droit au versement d'une allocation d'activité partielle de la part de l'État (aux entreprises). En effet, il est prévu une limite, un contingent maximum annuel d'heures indemnifiables.

Ce contingent, fixé par un arrêté, est de 1 000 heures par an et par salarié. Avec la crise de la Covid-19, ce contingent est passé à 1607 heures par an et par salarié.

- ➔ Cette dérogation est temporaire et prendra fin le 31 décembre 2020.

3.3.5 Les engagements de l'employeur

L'employeur qui a déjà placé ses salariés en situation d'activité partielle, dans les 36 mois précédant sa DAP, doit accompagner sa demande, auprès de l'administration, d'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 peuvent faire l'objet d'un accord collectif. L'administration doit « s'assurer du respect des engagements souscrits par l'employeur ».

3.4 Entreprises en difficulté

En cas de procédure collective (redressement judiciaire, sauvegarde judiciaire ou liquidation judiciaire) l'administration peut décider :

- Soit de verser directement les indemnités d'activité partielle aux salariés ;
- Soit de verser les sommes au mandataire judiciaire, qui les verse ensuite aux salariés.

Dans ce cas, l'administration doit remettre aux salariés un document faisant office de bulletin de salaire.

4 LES CONSEQUENCES DE LA MISE EN ACTIVITE PARTIELLE

4.1 Sur le contrat de travail

Pendant les heures chômées, **le contrat de travail du salarié est uniquement suspendu** et non rompu. Cela veut donc dire que **le salarié ne peut pas travailler pour son entreprise pendant les heures chômées**, même en télétravail.

Cependant, la suspension du contrat de travail **pendant les heures chômées** permet au salarié de **travailler pour une autre entreprise**, sous réserve de ne pas avoir de clause d'exclusivité dans son contrat de travail.

4.2 Sur la rémunération du salarié

L'employeur doit verser, **à la date normale de paie**, une rémunération qui sera composée :

- Du salaire des salariés (pour chaque heure travaillée) ;
- De l'indemnité d'activité partielle (pour chaque heure chômée).

Si l'établissement est totalement fermé pendant un mois, la rémunération versée ne sera donc composée que de l'indemnité d'activité partielle.

Depuis le 1^{er} mars 2020, le bulletin de paie du salarié placé en situation d'activité partielle doit comporter le nombre d'heures indemnisées, le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité, ainsi que les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

➔ **Pour le calcul du montant de l'indemnité voir point 6 et 7.**

4.3 Sur les droits du salarié

Pour ne pas plus pénaliser le salarié qui se retrouve avec des périodes de suspension de son contrat de travail, et une baisse de sa rémunération, **il est prévu que** :

- La totalité des heures chômées est prise en compte pour le **calcul de l'acquisition des droits à congés payés** ;
- La totalité des heures chômées est prise en compte pour la **répartition de la participation et de l'intéressement** ;
- Les indemnités versées à l'occasion de l'activité partielle entrent dans l'assiette des rémunérations servant au calcul de **la prime de treizième mois** ;
- Les périodes d'activité partielle sont assimilées à des périodes de travail pour la détermination des **droits aux différentes prestations de Sécurité sociale** ;
- Des **points de retraite complémentaire** sont attribués si la durée "chômée" est d'au moins 60 heures dans l'année civile ;
- En cas de licenciement, **l'indemnité de préavis** est calculée sur le salaire « classique » et non le salaire minoré perçu du fait de l'activité partielle ;
- En cas de licenciement, **l'indemnité de licenciement** est calculée sur le salaire « classique » et non le salaire minoré perçu du fait de l'activité partielle ;
- Les périodes d'activité partielle sont comptabilisées pour le décompte des jours travaillés ouvrant **droit aux prestations d'Assurance chômage** ;
- Comme le salarié perçoit un salaire minoré, les périodes d'activité partielle peuvent être exclues, à la requête de l'allocataire, de la **détermination du salaire de référence** pour le calcul de son indemnisation chômage.

Cependant, les périodes d'activité partielle ne permettent pas la validation et l'acquisition de trimestre pour les droits à la retraite.

5 REGIME SOCIAL ET FISCAL

Il convient au préalable de distinguer **trois notions** :

- **L'indemnité d'activité partielle** qui correspond à ce que verse l'employeur aux salariés placés en situation d'activité partielle pour indemniser les heures chômées ;
- **L'allocation d'activité partielle** qui correspond à la somme versée par l'État à l'employeur en remboursement de l'indemnité versée par celui-ci ;
- **Le salaire**, ce que verse l'employeur en contrepartie des heures travaillées.

5.1 L'indemnité légale d'activité partielle

Si les éléments de salaire, qui rémunèrent les périodes d'activité, restent soumis à cotisations sociales selon le régime des revenus d'activité, **l'indemnité d'activité partielle** est, quant à elle, soumise à un régime dérogatoire :

- Elle n'est pas assujettie aux cotisations et contributions de Sécurité sociale ;
- Elle est **soumise à la CSG et à la CRDS au taux de 6,70 %**.

Ce régime s'applique y compris dans l'hypothèse où l'employeur place ses salariés en situation d'activité partielle, sans demander à l'État le versement de l'allocation.

ATTENTION

Le prélèvement social (CSG CRDS) ne peut pas avoir pour effet de diminuer le montant de l'indemnité en deçà de 8,03 € net par heure.

Les bénéficiaires du régime local d'assurance maladie du **Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle** ont une cotisation supplémentaire maladie de 1,50 %.

5.2 L'indemnité supra légale d'activité partielle

Le régime social et fiscal des indemnités d'activité partielle supra légales, c'est-à-dire des sommes versées par l'employeur **au-delà des 70 % du brut**, est le suivant :

Avant le 1^{er} mai 2020, le régime fiscal et social des indemnités correspondantes aux périodes non travaillées est le **même que celui applicable à l'indemnité légale d'activité partielle**.

Après le 1^{er} mai 2020, et jusqu'au 31 décembre 2020, le régime fiscal et social des indemnités correspondantes aux périodes non travaillées **est différé en fonction du montant de cette indemnité**.

- **La partie** de l'indemnité d'activité partielle (légale + supra légale) **qui ne dépasse pas 70 % de 4,5 fois la valeur du SMIC¹**, sera assujettie au régime social et fiscal applicable à l'indemnité légale d'activité partielle ;
- **La partie** de l'indemnité d'activité partielle (légale + supra légale) **qui excède 70 % de 4,5 fois la valeur du smic¹**, sera assujettie au régime social et fiscal applicable aux salaires.

[Pour en savoir plus sur le régime social et fiscal applicable](#)

¹ C'est-à-dire 3,15 fois la valeur horaire du SMIC.

6 LE CALCUL DU MONTANT DE L'INDEMNITE D'ACTIVITE PARTIELLE

Pour mémoire, l'indemnité d'activité partielle indemnise les heures, les demi-journées ou les jours chômés du salarié placé en situation d'activité partielle.

L'indemnité horaire correspond (sauf stipulations plus favorables dans un accord collectif), **à 70 % du salaire de référence** (la rémunération brute). **Ce taux de 70 % était déjà applicable avant la crise de la Covid-19**, les modifications faites par le Gouvernement n'ont, à ce jour, pas porté sur le taux horaire de l'indemnité.

→ Le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur à 8,03€ net par heure (SMIC horaire net).

Ces deux curseurs (taux horaire de l'indemnité et montant plancher de l'indemnité) sont susceptibles d'évoluer à partir du 1^{er} janvier 2021.

Si un accord d'entreprise prévoit une indemnité supérieure à 70 %, le surcoût ne sera pas remboursé par l'allocation versée par l'État. **Certaines conventions collectives prévoient déjà le maintien à 100 %** de la rémunération.

6.1 Les salariés au 35 heures

6.1.1 La détermination du salaire de référence

Le salaire de référence correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire. Pour plus d'information voir point 8.2.

6.1.2 La détermination du nombre d'heures indemnissables

Le nombre d'heures indemnissables correspond à la **différence entre la durée légale du travail** (ou la durée prévue par le contrat de travail) **et le nombre d'heures travaillées** sur ladite période dans la limite de la durée légale.

Exemple 1 : Un salarié qui travaille **35 heures par semaine** et qui, du fait de l'activité partielle, a une baisse de son temps de travail à **23 heures par semaine** percevra une indemnité qui correspondra à 12 h ($35 - 23 = 12$).

6.1.3 la détermination du taux horaire

Pour les salariés en 35 h, le taux horaire correspond à la division du salaire de référence par **la durée légale du travail, soit 151,67 h.**

6.2 Les salariés à temps partiel

6.2.1 La détermination du salaire de référence

Le salaire de référence correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire. Pour plus d'information voir point 9.1.1.

6.2.2 La détermination du nombre d'heures indemnisables

Le nombre d'heures indemnisables correspond à la **différence entre la** durée prévue par le contrat de travail **et le nombre d'heures travaillées** sur ladite période.

Exemple 2 : Un salarié qui travaille **30 heures par semaine** et qui, du fait de l'activité partielle, a une baisse de son temps de travail à **15 heures par semaine** percevra une indemnité qui correspondra à 15 h (30 - 15 = 15)

6.2.3 La détermination du taux horaire

Pour les salariés à temps partiel, le taux horaire correspond à la division du salaire de référence par **la durée inscrite dans le contrat de travail**.

6.3 L'indemnisation en formation

Les salariés placés **en situation d'activité partielle** peuvent bénéficier d'actions de formation.

6.3.1 Le taux de l'indemnité en formation

Si le salarié effectue une des actions de formation pendant les heures chômées, le taux horaire de son indemnité n'est pas de 70 % de sa rémunération brute, mais de 100 %.

Les actions de formation ouvrant droit à ces taux majorés sont notamment le bilan de compétence, la VAE, l'apprentissage.

6.3.2 Le taux temporaire de l'indemnité en formation

Dans le cadre de la crise sanitaire de la Covid-19, le Gouvernement a souhaité que le montant du reste à charge pour les entreprises soit le plus faible possible.

À ce titre, le Gouvernement a modifié le montant de l'indemnité versée au salarié en formation. Ainsi, si l'employeur a accepté l'action de formation **après le 28 mars 2020**, l'indemnisation du salarié correspondra à **70 % de la rémunération brute**, et non 100%.

➔ **Cette modification est temporaire et prendra fin au 31 décembre 2020.**

7 LE CALCUL DE L'INDEMNISATION POUR LES CAS PARTICULIERS

Avec la crise sanitaire et économique, le Gouvernement a ouvert le dispositif d'activité partielle à des salariés qui ne pouvaient pas être éligibles du fait de leurs régimes dérogatoires sur le temps de travail. C'est notamment le cas pour :

- Les salariés en **forfait annuel en heures ou en jours** qui peuvent désormais être placés en situation d'activité partielle même en cas de réduction du temps de travail ;
- Les **voyageurs, représentants ou placiers (VRP)** ;
- **Les salariés d'entreprises de travail temporaire**, y compris en période d'intermission ;
- Les salariés portés ;
- Les salariés dits **cadres dirigeants, sans référence horaire**, en cas de fermeture de l'établissement.

Pour ces catégories de salariés, **l'indemnité d'activité partielle correspond à 70% de la rémunération brute**, ce qui change est la détermination du salaire de référence ou le nombre d'heures indemnisables.

Ces dispositions dérogatoires sont applicables pour les demandes d'activité partielle effectuées à partir du 12 mars 2020 **jusqu'au 31 décembre 2020**

- Un tableau de synthèse est disponible en annexe.

7.1 Les salariés apprentis ou en contrat de professionnalisation

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, placés en situation d'activité partielle, il faut distinguer **deux cas** :

- **Si la rémunération l'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation est inférieure au SMIC**, l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur équivaut à son taux de rémunération horaire (taux réglementaire ou conventionnel) ;
- **Si la rémunération l'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation est supérieure ou égale au SMIC**, l'indemnité d'activité partielle correspondant à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure, avec un plancher horaire d'activité partielle égale à 8,03 euros.

7.2 Les salariés en forfait heures sur la semaine ou le mois

L'ordonnance du 22 avril 2020 a modifié le mode de calcul du nombre d'heures indemnisables des salariés qui ont conclu une convention de forfait en heures sur la semaine ou le mois.

Cette modification ne s'applique que pour les demandes d'activité partielle à compter du 12 mars jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard.

7.2.1 La détermination du nombre d'heures indemnisables

Le nombre d'heures indemnisables correspond à la **différence entre la durée du travail prévue** par la convention de forfait ou la durée collective de travail et **le nombre d'heures travaillées** sur ladite période.

Exemple 3 : Un salarié en forfait heures sur la semaine qui travaille **39 heures par semaine** et qui, du fait de l'activité partielle, a une baisse de son temps de travail à **23 heures par semaine** percevra une indemnité qui correspondra à 16 h ($39 - 23 = 16$).

Exemple 4 : Un salarié en **forfait heures sur le mois de 169 heures** et qui, du fait de l'activité partielle, a une baisse de son temps de travail à **150 heures par mois**, percevra une indemnité qui correspondra à 19 h ($169 - 150 = 19$).

7.2.2 La détermination du salaire de référence

Le salaire de référence correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire.

Ainsi, la rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle, **incluant les majorations** (travail de nuit, le dimanche, équivalence...) **ainsi que les heures supplémentaires conventionnelles ou contractuelles et leur majoration**. Pour plus d'information voir point 9.1.1.

7.2.3 la détermination du taux horaire

Pour les salariés en forfait en heures sur la semaine, le taux horaire correspond à la division du salaire de référence par le nombre d'heures travaillées chaque mois en application de la convention de forfait (169 heures pour une personne en forfait heures de 39 heures hebdomadaires).

Pour les salariés en forfait mensuel, le taux horaire correspond à la division du salaire de référence par le nombre d'heures mensuelles prévu dans la convention de forfait.

7.3 Les salariés dont la durée collective de travail est supérieure à la durée légale du travail en application d'un accord collectif

Pour ces salariés, il est prévu d'appliquer les modalités de calcul dérogatoire de l'indemnité d'activité partielle applicable aux salariés en forfait en heures sur la semaine ou le mois.

7.4 Les salariés en forfait annuel en heures ou en jours

- Une note décryptage spécifique sur l'indemnisation des cadres en forfait annuel est à votre disposition sur l'intranet de la confédération.

7.5 Le personnel navigant

Pour le personnel navigant des entreprises dont l'organisation de la durée du travail est fondée sous la forme d'alternance de jours d'activité et de jours d'inactivité, le décret prévoit une méthode dérogatoire pour la détermination du nombre d'heures donnant lieu au versement de l'indemnité d'activité partielle.

7.5.1 La détermination du nombre d'heures indemnissables

Pour la détermination du nombre d'heures non travaillées qui donne lieu au versement de l'indemnité d'activité partielle, il convient au préalable de faire la différence entre le nombre de jours d'inactivité constatés et le nombre de jours d'inactivité garantis au titre de la période considérée.

Une fois cela fait, il est prévu que chaque jour d'inactivité au-delà du nombre de jours d'inactivité garantis correspond à 8,75 heures chômées².

7.6 Les intermittents du spectacle et les mannequins

Pour les intermittents du spectacle et les mannequins³, le décret prévoit une méthode dérogatoire pour la détermination du nombre d'heures non travaillées, et donc indemnissables.

7.6.1 La détermination du nombre d'heures indemnissables

Le nombre d'heures non travaillées retenu pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle correspondra à 7 heures par cachet contractuellement programmé, mais non réalisé en raison d'une annulation liée à l'épidémie de covid-19.

7.6.2 La détermination du salaire de référence

Le salaire de référence correspond au montant du cachet auquel on retire :

- Les sommes inhérentes aux frais professionnels et aux éléments de rémunération qui ne sont pas la contrepartie du travail effectif ;
- Les congés payés.

7.6.3 La détermination du taux horaire :

Le taux horaire correspond au salaire de référence divisé par 7.

7.7 Les voyageurs, représentants ou placiers (VRP) :

Pour les VRP (multicartes et exclusif) **qui ne relèvent pas d'un aménagement du temps de travail applicable dans l'entreprise**, l'indemnité d'activité partielle est calculée de façon dérogatoire de la manière suivante :

7.7.1 La détermination du salaire mensuel de référence :

Le salaire mensuel de référence correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois civils⁴ précédant le premier jour de placement en activité partielle.

- Les frais professionnels ainsi que les éléments de rémunération qui ne sont pas la contrepartie du travail effectif ne sont pas comptabilisés dans le salaire de référence.

² Dans la limite de la durée légale du temps de travail

³ Articles L. 7121-2 et suivants, L. 7123-2 à L. 7123-4 et L. 7123-6 et L. 5424-20 du Code du travail

⁴ Ou la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois

7.7.2 La détermination du taux horaire :

Le taux horaire correspond à la division du montant de la rémunération mensuelle de référence par la durée légale du temps de travail (151,67 h).

7.7.3 La détermination du nombre d'heures indemnissables

Pour déterminer le nombre d'heures non travaillées qui ouvrent donc droit au versement de l'indemnité, il convient au préalable de calculer la différence entre la rémunération mensuelle de référence et la rémunération mensuelle effectivement perçue au cours de la même période.

- Le nombre d'heures non travaillées indemnissables correspondra⁵ à la différence de rémunération obtenue, rapportée au montant horaire de l'indemnité.

7.8 Les cadres dirigeants

Pour mémoire, les cadres dirigeants mentionnés à l'article L.3111-2 du Code du travail sont éligibles au dispositif d'activité partielle **uniquement en cas de fermeture de l'établissement**. Ils ne peuvent donc pas être placés en situation d'activité partielle en cas de réduction du temps de travail.

7.8.1 La détermination du nombre d'heures indemnissables

Pour les cadres dirigeants, la demande d'activité partielle se fait sur la base d'un décompte des journées ou demi-journées non travaillées sur la période.

Une fois le décompte de ces journées ou demi-journées non travaillées réalisé, il faut les convertir en heures de la manière suivante :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

7.8.2 La détermination du salaire mensuel de référence

Pour déterminer le salaire de référence, il convient de faire la moyenne des rémunérations brutes perçues sur les 12 derniers mois civils (ou l'ensemble des rémunérations brutes perçues si le salarié cadre dirigeant a travaillé moins de 12 mois).

7.8.3 La détermination du taux horaire

Pour déterminer le taux horaire des cadres dirigeants, il convient de déterminer le salaire journalier de référence en divisant le salaire mensuel de référence par **30**.

Ce salaire journalier de référence sera ensuite divisé par 7 pour obtenir le taux horaire.

- Autrement dit, **le taux horaire correspond au trentième du salaire mensuel de référence divisé par 7 heures.**

⁵ Dans la limite de la durée légale du travail.

7.9 Les salariés portés

Les salariés portés qui peuvent être placés en situation d'activité partielle, lors des périodes sans prestation auprès d'une entreprise cliente, sont les salariés titulaires d'un CDI.

7.9.1 La détermination du nombre d'heures indemnissables

Le nombre d'heures indemnissables correspond à la moyenne mensuelle des heures ou des jours travaillés au cours des douze mois civils précédant le premier jour de placement en activité partielle (ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils).

Le décret du 6 mai 2020 précisant qu'un jour travaillé correspond à 7 heures travaillées.

7.9.2 La détermination du salaire mensuel de référence

Pour une activité équivalant à un temps plein (35h par semaine), le salaire mensuel de référence correspond à 75 % de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale, c'est-à-dire à 2571 € (75 % de 3 428 €).

Si la moyenne mensuelle des heures (cf point 7.9.1) est inférieure à une activité équivalant à un temps plein le salaire mensuel de référence est corrigé à proportion de la moyenne mensuelle d'heures travaillées rapportée sur 35 h.

7.9.3 La détermination du taux horaire

Pour déterminer le taux horaire, il convient de diviser le salaire mensuel de référence comme calculé au point 7.9.2 par la moyenne mensuelle des heures travaillées comme calculé au point 7.9.1.

8 L'ALLOCATION VERSEE PAR L'ÉTAT A L'EMPLOYEUR

Pour mémoire :

- **L'indemnité d'activité partielle** correspond à ce que verse l'employeur aux salariés placés en situation d'activité partielle pour indemniser les heures chômées ;
- **L'allocation d'activité partielle** correspond à la somme versée par l'État à l'employeur en remboursement de l'indemnité versée par celui-ci.

8.1 le taux horaire de l'allocation

8.1.1 Le droit commun

- **Avant le 1^{er} mars 2020**, le montant de l'allocation était forfaitaire et fonction de la taille de l'entreprise ;
- Du 1^{er} mars 2020 jusqu'au 31 mai 2020, le montant de l'allocation versée par l'État à l'employeur correspondait au montant de l'indemnité versée aux salariés par l'employeur, dans la limite de 4,5 SMIC ;
- Depuis le 1^{er} juin 2020 jusqu'au 31 décembre 2020, le montant de l'allocation versée par l'État à l'employeur correspond à 60 % de la rémunération horaire brute.

Le montant de l'indemnité versé par l'employeur aux salariés est inchangé (70 % de la rémunération horaire brute).

→ Le taux horaire de l'allocation sera susceptible d'évoluer au 1^{er} janvier 2021.

8.1.2 la majoration du taux horaire

Cependant, **pour ne pas pénaliser les secteurs d'activité les plus impactés par la crise**, le **taux horaire de l'allocation d'activité partielle peut être majoré de 10 points** pour les employeurs soient :

1. Qui exercent leur **activité principale dans des secteurs mentionnés à [l'annexe 1](#)** du Décret 29 juin 2020,
2. Qui exercent leur **activité principale dans les secteurs mentionnés à [l'annexe 2](#)** du Décret du 29 juin 2020 **et qui subissent une très forte baisse de chiffre d'affaires**,
3. Qui exercent leurs activités principales dans d'autres secteurs que ceux mentionnés dans les annexes, et **dont l'activité principale qui implique l'accueil du public est interrompue partiellement ou totalement du fait de l'épidémie** (à l'exclusion des fermetures volontaires).

Dans cette hypothèse, le montant de l'allocation versé par l'État à l'employeur correspond au montant de l'indemnité versée par l'employeur aux salariés, c'est-à-dire 70% de la rémunération brute, dans la limite du plafond de 4,5 smic.

Cette majoration est applicable du 1^{er} juin au 31 décembre 2020.

La liste des activités concernées par les points 1 et 2 est disponible [10 annexe](#) :aux pages 23 et 24 de la fiche.

8.1.4 Les baisses du chiffre d'affaires donnant droit à la majoration

Les employeurs visés au point 2 doivent, **en plus d'appartenir à la liste détaillée au point 11, justifier d'une diminution « très forte » du chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020**. Cette diminution est appréciée :

- soit en fonction du chiffre d'affaires constaté au cours de la même période de l'année précédente ;
- soit, **s'ils le souhaitent** par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur deux mois.

8.2 Le salaire de référence

Comme le taux horaire l'allocation d'activité partielle correspond à un pourcentage de la rémunération horaire antérieure brute (autrement appelé « salaire de référence »), pour calculer le montant de l'allocation il faut déterminer le salaire de référence, et le taux horaire

Le montant du taux horaire de l'allocation correspondra à 60 % (ou 70 %) du salaire horaire de référence.

8.2.1 La détermination du salaire de référence

Le salaire horaire de référence **correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés** selon la règle du maintien de salaire, c'est-à-dire la rémunération qui aurait été perçue par le salarié s'il avait continué à travailler.

Le **salaire de référence** est composé :

- **De la rémunération dite « de base »**, c'est-à-dire la rémunération que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été placé en situation d'activité partielle. Les majorations liées au travail du dimanche ou de nuit sont comprises ;
- **Des primes et variables s'ils respectent trois conditions :**
 - **Avoir un caractère obligatoire pour l'employeur**
 - **Être versée en contrepartie du travail effectué par le salarié**
 - **Ne pas être un remboursement de frais.**

Les sommes **exclues de l'assiette de calcul** du salaire horaire de référence sont :

- **Les sommes représentatives de frais professionnels ;**
- Les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, **ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année.**

8.2.2 La détermination du salaire horaire de référence

Afin de déterminer le nombre d'heures **indemnisables**, il convient de **diviser le salaire de référence par soit la durée légale du travail (151,67 h sur le mois)**, soit la durée inscrite dans le contrat de travail si elle est inférieure à la durée légale du travail.

8.3 Le nombre d'heures indemnissables

Le nombre d'heures indemnissables correspond à la différence entre la durée légale du travail (ou la durée inscrite dans le contrat de travail si elle est inférieure à la durée légale du travail, ou la durée prévue dans la convention de forfait), et le nombre d'heures travaillées.

Exemple 5 : Pour un salarié à temps complet qui travaille **35 heures par semaine** et qui, du fait de l'activité partielle, ne travaille que **23 heures par semaine**, l'employeur percevra une allocation qui correspondra à 12 heures indemnissées ($35 - 23 = 12$).

Exemple 6 : Pour un salarié à temps partiel qui travaille **30 heures par semaine** et qui, du fait de l'activité partielle, ne travaille que **15 heures par semaine**, l'employeur percevra une allocation qui correspondra à 15 heures indemnissées ($30 - 15 = 15$).

Exemple 7 : Pour un salarié en **forfait heures sur la semaine** qui travaille **39 heures par semaine** et qui, du fait de l'activité partielle, ne travaille que **23 heures par semaine**, l'employeur percevra une allocation qui correspondra à 16 heures indemnissées ($39 - 23 = 16$).

Exemple 8 : Pour un salarié en **forfait heures sur le mois** qui travaille **169 heures** et qui, du fait de l'activité partielle, ne travaille que **150 heures**, l'employeur percevra une allocation qui correspondra à 19h indemnissées ($169 - 150 = 19$).

8.4 Le calcul de l'allocation

L'allocation versée par l'État à l'employeur correspond à l'indemnité légale de l'activité partielle versée aux salariés, soit 60 % (ou 70 %) du salaire horaire de référence sur la durée prise en compte.

Si un accord d'entreprise prévoit une indemnité supérieure à 70 %, le surcoût ne sera pas remboursé par l'allocation versée par l'État.

Le régime social et fiscal du delta de l'indemnité allant au-delà des 70% gardera le même régime de faveur que l'indemnité d'activité partielle (voir point 1.4.3).

8.5 les plafonds de l'allocation

Le montant horaire de cette allocation versée par l'État **correspond au montant de l'indemnité légale versée par l'employeur, dans la limite d'un taux horaire de 4,5 SMIC**. Autrement dit, le plafond horaire de l'allocation versée à l'employeur est de 60 % (ou 70 %) de 4.5 SMIC horaires soit 31,98 €.

Ainsi, **si la rémunération des salaires est inférieure à 4,5 SMIC, l'employeur n'aura pas de reste à charge**. À l'inverse, le complément au-delà du plafond est à la charge de l'employeur.

Si l'employeur décide de maintenir intégralement la rémunération de ses salariés, c'est-à-dire que l'indemnité qu'il versera à ses salariés correspondra à 100 % de leur rémunération brute, **l'État ne remboursera pas à l'employeur le delta entre les 70 % et les 100 %**.

Le versement de cette allocation est fait **dans la limite de 1 607 heures par an et par salarié par année civile**. Cette limite peut être dépassée dans des cas exceptionnels sur décision conjointe des ministres chargés de l'Emploi et du budget (pour plus d'information sur la limite, voir point 3.3.4)

9 TABLEAU DE SYNTHÈSE DU CALCUL DE L'INDEMNITÉ

Pour mémoire, l'indemnité d'activité partielle correspond à 70 % du taux horaire multiplié par le nombre d'heures indemnifiables.

	Salaires mensuel de référence	Taux horaire	Nombre d'heures indemnifiables
Salarié au 35h	Correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire	Correspond à la division du salaire de référence par la durée légale du travail, soit 151,67 h	Correspond à la différence entre la légale du travail et le nombre d'heures travaillées sur ladite période
Salarié à temps partiel	Correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire	Correspond à la division du salaire de référence par la durée prévue dans le contrat de travail.	Correspond à la différence entre la durée prévue par le contrat de travail et le nombre d'heures travaillées sur ladite période
Salarié en forfait heure sur la semaine et le mois	Correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire, en incluant les aînisi que les heures supplémentaires conventionnelles ou contractuelles et leur majoration	Correspond à la division du salaire de référence par le nombre d'heures mensuelles prévu dans la convention de forfait	Correspond à la différence entre la durée du travail prévue par la convention de forfait ou la durée collective de travail et le nombre d'heures travaillées sur ladite période
Salarié dont la durée collective de travail est supérieure à la durée légale du travail en application d'un accord collectif	Correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire, en incluant les aînisi que les heures supplémentaires conventionnelles ou contractuelles et leur majoration	Correspond à la division du salaire de référence par la durée collective de travail	Correspond à la différence entre la durée du travail prévue par la convention de forfait ou la durée collective de travail et le nombre d'heures travaillées sur ladite période
Les salariés portés	Correspond à 75% de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale, c'est-à-dire à 2571€ (75% de 3 428 €) pour une activité équivalant à un temps plein	Correspond à la division du salaire mensuel de référence par la moyenne mensuelle des heures travaillées	Correspond à la moyenne mensuelle des heures ou des jours travaillés au cours des douze mois civils précédant le premier jour de placement en activité partielle
Intermittents du spectacle et les mannequins	Correspond au montant du cachet auquel on retire les sommes inhérentes aux frais professionnels et aux éléments de rémunération qui ne sont pas la contrepartie du travail effectif et les congés payés	Correspond au salaire de référence divisé par 7	Correspond à 7 heures par cachet contractuellement programmé, mais non réalisé en raison d'une annulation liée à l'épidémie de covid-19
Salariés cadres dirigeants	Correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues sur les 12 derniers mois civils	Correspond au trentième du salaire mensuel de référence divisé par 7 heures	Une demi-journée non travaillée = 3 h 30 Un jour non travaillé = 7 heures Une semaine non travaillée = 35 heures
Les VRP	Correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues sur les 12 derniers mois civils	Correspond à la division salaire de référence par la durée légale du temps de travail (151,67 h)	Voir point 7.7.3
Le personnel navigant	Correspond à la rémunération brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire	Correspond à la division salaire de référence par la durée légale du temps de travail (151,67 h)	Chaque jour d'inactivité au-delà du nombre de jours d'inactivité garantis correspond à 8,75 heures chômées

10 SECTEURS QUI BÉNÉFICIENT DE LA MAJORATION

Annexe 1 du décret du 29 juin

Téléphériques et remontées mécaniques
Hôtels et hébergement similaire
Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée
Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs
Restauration traditionnelle
Cafétérias et autres libres-services
Restauration de type rapide
Services de restauration collective sous contrat, de cantines et restaurants d'entreprise
Services des traiteurs
Débits de boissons
Projection de films cinématographiques et autres industries techniques du cinéma et de l'image animée
Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision
Distribution de films cinématographiques
Conseil et assistance opérationnelle apportées aux entreprises et autres organisations de distribution de films cinématographiques en matière de relations publiques et de communication
Location et location-bail d'articles de loisirs et de sport
Activités des agences de voyage
Activités des voyagistes
Autres services de réservation et activités connexes
Organisation de foires, événements publics ou privés, salons ou séminaires professionnels, congrès
Agences de mannequins
Entreprises de détaxe et bureaux de change (changeurs manuels)
Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs
Arts du spectacle vivant
Activités de soutien au spectacle vivant
Création artistique relevant des arts plastiques
Galleries d'art
Gestion de salles de spectacles et production de spectacles
Gestion des musées
Guides conférenciers
Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires
Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles
Gestion d'installations sportives
Activités de clubs de sports
Activité des centres de culture physique
Autres activités liées au sport
Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes
Autres activités récréatives et de loisirs
Entretien corporel
Exploitations de casinos
Trains et chemins de fer touristiques
Transport transmanche
Transport aérien de passagers
Transport de passagers sur les fleuves, les canaux, les lacs, location de bateaux de plaisance
Transports routiers réguliers de voyageurs
Autres transports routiers de voyageurs
Transport maritime et côtier de passagers
Production de films et de programmes pour la télévision
Production de films institutionnels et publicitaires
Production de films pour le cinéma
Activités photographiques
Enseignement culturel

Annexe 2 du décret du 29 juin

Culture de plantes à boissons
Culture de la vigne
Pêche en mer
Pêche en eau douce
Aquaculture en mer
Aquaculture en eau douce
Production de boissons alcooliques distillées
Fabrication de vins effervescents
Vinification
Fabrication de cidre et de vins de fruits
Production d'autres boissons fermentées non distillées
Fabrication de bière
Production de fromages sous appellation d'origine protégée ou indication géographique protégée
Fabrication de malt
Centrales d'achat alimentaires
Autres intermédiaires du commerce en denrées et boissons
Commerce de gros de fruits et légumes
Herboristerie/horticulture/commerce de gros de fleurs et plans
Commerce de gros de produits laitiers, œufs, huiles et matières grasses comestibles
Commerce de gros de boissons
Mareyage et commerce de gros de poissons, coquillages, crustacés
Commerce de gros alimentaire spécialisé divers
Commerce de gros de produits surgelés
Commerce de gros alimentaire
Commerce de gros non spécialisé
Commerce de gros textiles
Intermédiaires spécialisés dans le commerce d'autres produits spécifiques
Commerce de gros d'habillement et de chaussures
Commerce de gros d'autres biens domestiques
Commerce de gros de vaisselle, verrerie et produits d'entretien
Commerce de gros de fournitures et équipements divers pour le commerce et les services
Commerce de détail en magasin situé dans une zone touristique internationale mentionnée à l'article L. 3132-24 du code du travail, à l'exception du commerce alimentaire ou à prédominance alimentaire, du commerce d'automobiles, de motocycles, de carburants, de charbons et combustibles, d'équipements du foyer, d'articles médicaux et orthopédiques et de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux
Blanchisserie-teinturerie de gros
Stations-service
Enregistrement sonore et édition musicale
Editeurs de livres
Prestation/location de chapiteaux, tentes, structures, sonorisation, lumière et pyrotechnie
Services auxiliaires des transports aériens
Services auxiliaires de transport par eau
Transports de voyageurs par taxis et véhicules de tourisme avec chauffeur
Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers
Boutique des galeries marchandes et des aéroports
Traducteurs-interprètes
Magasins de souvenirs et de piété
Autres métiers d'art
Paris sportifs
Activités liées à la production de matrices sonores originales, sur bandes, cassettes, CD, la mise à disposition des enregistrements, leur promotion et leur distribution
Tourisme de savoir-faire : entreprises réalisant des ventes directement sur leur site de production aux visiteurs et qui ont obtenu le label : "entreprise du patrimoine vivant" en application du décret n° 2006-595 du 23 mai 2006 relatif à l'attribution du label "entreprise du patrimoine vivant" ou qui sont titulaires de la marque d'Etat "Qualité Tourisme™" au titre de la visite d'entreprise ou qui utilisent des savoirs faire inscrits sur la liste représentative du patrimoine culturel immatériel de l'humanité prévue par la convention pour la sauvegarde du patrimoine culturel immatériel adoptée à Paris le 17 octobre 2003, dans la catégorie des "savoir-faire liés à l'artisanat traditionnel
Activités de sécurité privée
Nettoyage courant des bâtiments
Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel

11 CRITERES POUR BENEFICIER DE L'AP PERSONNES VULNERABLES

11.1 Liste des critères définissant une situation de vulnérabilité :

1. Être âgé de 65 ans et plus ;
2. Avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
3. Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
4. Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho-pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
5. Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
6. Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
7. Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²) ;
8. Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - Médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - Infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;
 - Consécutives à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques
 - Liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
9. Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
10. Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
11. Être au troisième trimestre de la grossesse ;
12. Être atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiparésie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;

11.2 Liste des mesures de protection renforcées

1. L'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;
2. Le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide ;
3. L'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;
4. Le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ;
5. Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'éviter les heures d'affluence ;
6. La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.