

Activité partielle : mise en oeuvre, indemnisation et formation

Présentation

Les entreprises peuvent être amenées à réduire la durée du travail ou à suspendre de façon temporaire leur activité pour des raisons économiques ou de circonstances exceptionnelles (crise sanitaire, sinistres, intempéries...). Les salariés concernés sont placés en activité partielle.

Elles doivent alors leur verser une indemnité pour compenser les pertes de salaire. Le dispositif leur permet d'obtenir de l'Etat une aide pour couvrir cette indemnité. Ce dispositif vise à atténuer les répercussions des baisses de l'activité sur la rémunération des salariés et à éviter les licenciements.

Les employeurs sont invités à privilégier l'organisation de formations en lieu et place de la mise en activité partielle, et s'ils ont recours à ce dispositif, à former les salariés concernés avec l'appui du [FNE-Formation](#).

Entreprises éligibles

Toute entreprise réduisant la durée du travail en deçà de 35 h (ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure) ou fermant de façon temporaire tout ou partie d'un établissement, en raison de la conjoncture économique, de difficultés d'approvisionnement, d'opérations internes de transformation, restructuration ou modernisation ou de circonstances exceptionnelles (crise sanitaire, sinistres, intempéries...).

L'interruption du travail doit être limitée (12 mois maximum) et ne doit pas être annonciatrice de licenciements. Toutefois, un recours à l'activité partielle est possible simultanément à des licenciements si les groupes de salariés concernés sont distincts. En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement.

Sont également éligibles les entreprises en redressement judiciaire dans la perspective de leur reprise (y compris après la reprise), ainsi que les entreprises de sous-traitance affectées par les difficultés de leur donneur d'ordre.

Salariés éligibles et indemnisation

Les salariés en activité partielle restent liés à leur employeur par leur contrat de travail. Lorsque celui-ci perçoit de l'Etat une allocation d'activité partielle, l'exécution des contrats de travail concernés est suspendue.

Les salariés rémunérés au forfait en heures ou en jours sur l'année, peuvent bénéficier du dispositif en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement (ou en cas de fermeture totale).

Les salariés doivent percevoir de leur employeur **une rémunération mensuelle minimale (RMM) égale à 151,67 x Smic horaire**. Cette garantie s'applique aussi longtemps que la réduction d'horaire se prolonge.

Chaque salarié doit recevoir de son employeur, pour toute heure de travail perdue, une indemnité horaire fixée à **60 % minimum de sa rémunération horaire brute** dans la limite de 4,5 fois le Smic. Cette indemnité est exonérée de charges sociales patronales (sauf CSG et CRDS) et de taxe sur les salaires (idem si l'employeur maintient 100 % du salaire). L'employeur peut verser une indemnisation complémentaire au-delà de cette indemnité légale soumise au même régime social que les revenus d'activité (CSG, CRDS et cotisations sociales).

NB : Une baisse des taux de prise en charge entraîne pour les salariés une diminution des indemnités et des allocations et ce, indépendamment de la date de demande de bénéfice du dispositif.

Au-delà de la durée légale du travail (ou de la durée collective ou stipulée au contrat lorsqu'elle est inférieure), les heures non travaillées au titre de l'activité partielle n'ouvrent pas droit au versement de l'indemnité.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul des congés payés et pour la répartition de la participation et de l'intéressement. L'indemnité compensatrice de CP est versée, si elle est due, en sus de l'indemnité d'activité partielle.

Sont exclus du dispositif, les salariés dont le chômage est provoqué par une grève dans l'établissement qui les emploie, sauf, sur décision ministérielle si la fermeture de l'entreprise ou d'un service se prolonge plus de 3 jours.

Covid-19 (mesures temporaires) :

- Les apprentis et salariés en contrat de pro placés en activité partielle bénéficient d'une indemnité égale à leur rémunération antérieure si celle-ci était inférieure au Smic. Lorsque cette rémunération était supérieure, leur indemnité ne peut pas être inférieure au Smic.
- Les salariés à temps partiel bénéficient de la rémunération mensuelle minimale des autres salariés, sans être inférieure au Smic horaire (ou au taux horaire de rémunération s'il est inférieur au Smic).
- d'autres dispositions particulières sont prévues pour les salariés en Contrat unique d'insertion (CAE/CIE), les marins-pêcheurs, les cadres dirigeants, les salariés portés ([plus d'infos](#)) ainsi que pour les assistants maternels et les salariés employés à domicile ([plus d'infos](#)).

L'allocation versée à l'employeur

Pour les heures non travaillées, l'ASP verse à l'employeur une **allocation d'activité partielle** financée par l'Etat et l'Unédic, dans la limite de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de celle stipulée au contrat.

Le taux horaire de l'allocation est égal à **36 % de la rémunération horaire brute** dans la limite de 4,5 fois le Smic horaire. **Il ne peut être inférieur à 8.30 €**, sauf pour les salariés en contrat de pro ou d'apprentissage dont la rémunération était inférieure au Smic.

NB : Une baisse des taux de prise en charge entraîne pour les entreprises une diminution des indemnités et des allocations et ce, indépendamment de la date de demande de bénéfice du dispositif.

L'aide est attribuée pendant la durée d'activité partielle autorisée et dans la limite d'un **plafond annuel de 1 000 heures indemnisables** (art. R5122-7 code du travail) par salarié (sauf cas particulier exceptionnel) dont **100 heures** lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour sa transformation, sa restructuration ou sa modernisation. Des dépassements exceptionnels peuvent être accordés pour une situation particulière de l'entreprise, sur décision conjointe du préfet de département et du directeur départemental des finances publiques.

Pour les salariés dont la rémunération est fixée en pourcentage du Smic, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est plafonné à la rémunération horaire brute du salarié (sauf stipulation d'un accord collectif).

Les salariés intérimaires bénéficient de l'allocation complémentaire due aux salariés qui ont perçu au cours d'un mois, à titre de salaire et d'indemnité d'activité partielle, une somme totale inférieure à la rémunération minimale fixée par le code du travail. Cette allocation est égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme effectivement perçue.

D'autres mesures temporaires concernent les salariés des secteurs soumis aux régimes d'équivalence et les salariés protégés ([Plus d'infos](#)) ainsi que pour ceux dont la durée du travail est décomptée en jours ([lire](#)).

Le nombre d'heures pris en compte est égal à la différence entre la durée légale du travail (ou si elle est inférieure, la durée collective ou stipulée au contrat), et le nombre d'heures travaillées sur la période.

Pour les salariés rémunérés au forfait, est prise en compte la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement ou aux jours de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement, à due proportion de cette réduction.

Les entreprises peuvent connaître les montants estimatifs d'indemnisation sur www.simulateurap.emploi.gouv.fr.

NB : dans des situations particulières (procédure de sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire...), l'ASP peut verser directement l'allocation aux salariés ou au mandataire judiciaire chargé du versement des indemnités aux salariés ou à l'association de garantie contre le risque de non-paiement.

Engagements de l'employeur

Lorsque l'employeur a déjà placé ses salariés en activité partielle au cours des 36 mois précédant la date de dépôt de la demande d'autorisation d'activité partielle, il doit souscrire des engagements, qui peuvent notamment porter sur :

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

La DREETS fixe ces engagements (notifiés dans la décision d'autorisation) en tenant compte de la situation de l'entreprise, d'un éventuel accord collectif sur les conditions du recours à l'activité partielle ou, à défaut, des propositions de l'employeur ainsi que de la récurrence du recours à l'activité partielle.

Elle s'assure du respect des engagements de l'employeur et peut demander le remboursement de l'allocation versée, en cas de non-respect de ces engagements, sans motif légitime.

Formation

Les employeurs sont invités à optimiser les périodes de baisse d'activité pour former leurs salariés et renforcer leur qualification.

Ils peuvent former les salariés durant les périodes d'inactivité et obtenir de l'État une prise en charge partielle **des coûts pédagogiques** de la formation de salariés en activité partielle dans le cadre du **FNE-Formation** ([voir la fiche technique](#)).

Sans aide du FNE-formation, les formations peuvent se dérouler :

- ↳ soit pendant les heures de travail non chômées (situation classique, hors activité partielle : plan de développement des compétences, ProA, CPF, Congé de transition professionnelle à temps partiel ou discontinu),
- ↳ soit au titre des formations hors temps de travail,
- ↳ soit pendant les heures chômées.

Hors temps de travail, pendant les heures chômées ou non, les dispositifs mobilisables (et cumulables) dans le cadre des règles de droit commun sont :

- ↳ le plan de développement des compétences et ProA, dans la limite de 30 h/an par salarié (sauf accord d'entreprise ou de branche),
- ↳ le Compte personnel de formation (CPF) sur les actions éligibles et à l'initiative du salarié,
- ↳ le CPF de transition, à l'initiative du salarié.

Procédures

- **Consultation pour avis préalable des représentants du personnel** (CSE) dans les entreprises de 50 salariés ou plus, sur la nécessité et les modalités de l'activité partielle, les actions de formation susceptibles d'être engagées pendant les périodes chômées. L'avis doit être transmis à la DREETS avec la demande d'autorisation. Lorsque le motif est un sinistre, des intempéries ou une circonstance exceptionnelles telle que la **crise du Covid-19**, l'avis peut être recueilli **postérieurement à la demande**, et transmis dans un délai de 2 mois maximum à compter de cette demande.

- **Demande préalable d'autorisation** d'activité partielle au Préfet de département ([DREETS](#)), préalablement à la mise en activité partielle (**ou dans les 30 jours** à compter du placement en activité partielle en cas de sinistre, d'intempéries ou de circonstances exceptionnelles telles que la **crise du Covid-19**, par tout moyen donnant date certaine à sa réception). Elle précise les motifs du recours à l'activité partielle, la période prévisible de sous activité, le nombre de salariés concernés et, en cas de renouvellement, les propositions d'engagements de l'employeur.

Les entreprises doivent effectuer leur déclaration d'activité partielle en ligne grâce à une [plateforme spécifique](#).

- **Notification de la décision** à l'employeur dans les 15 jours (à défaut la demande est considérée comme acceptée).

L'autorisation peut être accordée pour une **durée maximum de 12 mois** (3 mois maximum à partir du 1er avril 2021, elle pourra être renouvelée sous conditions, dans la limite de 6 mois sur une période de référence de 12 mois consécutifs. Lorsque la demande fait suite à un sinistre ou à des intempéries exceptionnelles, l'autorisation pourra cependant être accordée pour une durée maximum de 6 mois (renouvelable sous conditions).

L'employeur doit faire en ligne sa demande d'allocation dans les 6 mois suivant la fin de la période couverte par l'autorisation d'activité partielle.

- **A l'issue de la période d'activité partielle**, transmission à la DREETS de la liste nominative des personnes concernées et les états nominatifs précisant les nombres d'heures chômées par salarié.

Le CSE doit être informé à l'échéance de chaque autorisation des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en oeuvre.

- **Remise au salarié** d'un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée. ce document doit être remis par l'employeur (ou, en cas de paiement direct, par l'ASP), à l'occasion du paiement de l'allocation d'activité partielle.

Textes de références

Articles L. 5122-1 à 5, R. 3243-1 et D 5122-1 à 19 du code du travail, Ordonnances n° 2020-346 du 27/3 et 1639 du 21/12/20 et décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020