

Activité partielle (anciennement chômage partiel)

MAJ : juin 2020

Plateforme Régionale
Droit du Travail

Principe du dispositif

Issu de la [loi n°2013-504 du 14.06.2013](#), et du [décret n° 2013-551 du 26.06.2013](#), le nouveau dispositif d'activité partielle, réformé par le [décret n°2020-325 du 25.03.2020](#), permet aux entreprises confrontées à des circonstances exceptionnelles de **réduire ou suspendre temporairement** leur activité tout en bénéficiant d'un **remboursement partiel** de la rémunération des salariés par l'Etat (articles [L. 5122-1 et s.](#) et [R. 5122-1 et s. du code du travail](#)).

Hypothèses concernées

La **fermeture temporaire** de tout ou partie de l'établissement **OU** (**sauf cadres dirigeants**) la **diminution de l'horaire** pratiqué en deçà de la durée légale de travail (35h/semaine), doit résulter de l'un des **motifs suivants** :

- conjoncture économique défavorable ;
- difficulté d'approvisionnement (matières 1^{ères}/énergie) ;
- sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ;
- transformation, modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Conséquences financières

Cette situation ouvre droit :

- **Pour le salarié**, à une indemnité, versée par l'employeur, équivalente :
 - * **En principe, à 70 % de sa rémunération brute** horaire par heure chômée¹ ;
 - * **En alternance** (apprentissage ou professionnalisation), du 12/03 au 31/12/2020 au plus tard, à sa **rémunération antérieure** (légale ou conventionnelle) si elle est inférieure au SMIC (application de la règle générale d'indemnisation dans les autres hypothèses).

Le **bulletin de paie** fait alors état du nombre d'heures indemnisées, ainsi que des taux appliqués et sommes versées au titre de la période considérée.

Cette somme, **exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale, demeure assujettie à la CSG et la CRDS** (sur les taux et l'assiette de calcul de ces contributions : cf. [lien suivant](#)).

¹ Pour les **salariés à temps plein** (sauf les alternants dont le salaire est inférieur au SMIC), l'employeur verse en outre une allocation complémentaire égale à la différence entre la **rémunération mensuelle minimale (RMM)**, ou Smic net (article [L. 3232-3 du code du travail](#)), et le montant de cette indemnité si elle lui est inférieure (article [L. 3232-5 du code du travail](#)). Dans le cas d'un **temps partiel**, lorsque le motif de recours résulte de l'état d'urgence sanitaire déclaré par la [loi n°2020-290 du 23 mars 2020](#), l'indemnité correspond au SMIC horaire ou à son taux horaire de rémunération s'il lui est inférieur ([ordonnance n°2020-346 du 27/03/2020](#)).

- **Pour l'employeur**, au bénéfice d'une allocation :
 - * **égale à l'indemnité** perçue par le salarié **en principe**², et demeure comprise entre **8,03€/heure** au moins (sauf les alternants dont le salaire est inférieur au SMIC) et 70% de 4,5 SMIC (soit **31,97€/h** en 2020)² ;
 - * par heure chômée, dans la **limite de la durée légale** de travail (35h) ou, si elle est inférieure, la durée collective ou contractuelle, sans dépasser un contingent de **1000h/an** pour chaque salarié (**1607h/an en 2020**), ou 100h/an en cas de transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise.

² Du 1.06 au 30.09.2020, 60% de la **rémunération horaire brute, sauf pour les activités listées** en annexe 1 du [décret n°2020-810 du 29 juin 2020](#) ; annexe 2 en cas de perte de chiffre d'affaires d'au moins 80 % du 15.03 au 15.04.2020 ; ou visés à l'[article 1.II de l'ordonnance n°2020-770 du 24.06.2020](#) pour les périodes de fermeture administrative causée par le Covid 19.

Le montant de l'allocation versée à l'employeur ne peut toutefois excéder celui de l'indemnité due par lui, dans le cas d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (article [R. 5122-18 du code du travail](#)).

Autres effets et alternatives

Le recours à l'activité partielle ne diminue pas les droits à **congés payés** des salariés.

En cas de **sous-activité prolongée ou d'arrêt total** de l'activité, l'entreprise peut également demander à bénéficier du **dispositif dit « FNE-Formation »** (article [L. 5122-1 du code du travail](#)), afin de permettre à son personnel de suivre l'une des actions mentionnées aux articles [L. 6313-1 1°, 2° et 3°](#) et [L. 6314-1](#) du code du travail (titre ou diplôme inscrit au RNCP, certificat de qualification professionnelle, ...). Dans ce cas :

- une **convention** est préalablement conclue entre les services de l'État (DIRECCTE) et l'entreprise ;
- la prise en charge partielle des **coûts pédagogiques** (**100% de ces coûts sans plafond horaire dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire liée au Covid 19** : cf. [lien suivant](#)) peut être organisée ;
- **L'indemnisation des salariés en activité partielle** bénéficiant de cette action pendant les heures chômées est majorée (article [R. 5122-18 du code du travail](#)), la rémunération des autres personnels demeurant à la charge de l'entreprise (cf. [lien suivant](#)).

S'agissant de l'articulation entre l'activité partielle et une **situation d'arrêt de travail** délivré à l'occasion de la période d'urgence sanitaire déclarée par l'[article 4 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020](#) : cf. annexe du [« questions-réponses » ministériel](#).

Étapes de mise en œuvre

1/ Demande d'autorisation préalable adressée par l'employeur (article [R. 5122-2 du code du travail](#)), sous **format nécessairement dématérialisé**, à l'unité territoriale de la DIRECCTE dans le ressort de laquelle est situé l'établissement concerné, ou dans un **délaï de 30 jours** (article [R. 5122-3 du code du travail](#)) en cas de :

- **sinistre ou intempérie** prévues au 3° de l'article [R. 5122-1 du code du travail](#) ;
- **circonstance exceptionnelle** (pandémie, ...)¹.

¹ Toutefois, afin de tenir compte des conséquences de la période d'urgence sanitaire déclarée par l'[article 4 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020](#), la demande pourra être présentée alors, par l'entreprise, **jusqu'au 30 avril 2020**, sans que le délai de 30 jours lui soit opposable (cf. [lien suivant](#), question n°9).

2/ La DIRECCTE dispose d'un délai de 15 jours calendaires à compter de la réception de la demande pour notifier sa décision, ramené à **2 jours jusqu'au 31 décembre 2020**, afin de tenir compte des effets induits par la crise sanitaire due à la propagation du Covid-19 sur le territoire français.

Le **silence gardé** à l'issue du délai vaut alors acceptation.

L'autorisation est accordée pour une **durée maximale** de 12 mois renouvelables, le cas échéant.

3/ Demande d'indemnisation par l'employeur, une fois l'autorisation de la DIRECCTE obtenue, au moyen du **formulaire en ligne** prévu à cet effet.

**Simulateur en ligne
du montant de l'allocation d'activité partielle**