

Activité partielle (anciennement chômage partiel)

MAJ : avril 2020

Plateforme Régionale
Droit du Travail

Principe du dispositif

Issu de la [loi n° 2013-504 du 14 juin 2013](#), et du [décret n° 2013-551 du 26 juin 2013](#), le nouveau dispositif d'activité partielle, réformé par le [décret n° 2020-325 du 25 mars 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 suivants](#) et [R. 5122-1 et suivants du code du travail](#)).

Hypothèses concernées

La réduction d'activité doit être liée à la **fermeture temporaire** de tout ou partie de l'établissement **OU (sauf cadres dirigeants)** à la mise en œuvre d'une **diminution de l'horaire** pratiquée en deçà de la durée légale de travail (35h/semaine), pour l'un des **motifs suivants** :

- conjoncture économique défavorable ;
- difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ;
- transformation, restructuration, 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 au montant de l'indemnité** perçue par le salarié, qui 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) ;
- * déterminée en fonction du nombre d'heures chômées, dans la **limite de la durée légale de travail** (35h) ou, si elle est inférieure, la durée collective ou contractuelle, sans dépasser un contingent fixé à **1000h/an** pour chaque salarié en principe (**1607h/an en 2020**), ou 100 heures par an en cas de transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise.

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 »**, en lieu et place de l'**activité partielle**, afin d'investir dans les compétences des salariés, en leurs permettant 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**) et rémunérations du salarié peut être organisée ;
- l'indemnité allouée au salarié est portée à **100%** de sa rémunération nette antérieure (**exception faite des formations ayant donné lieu à un accord de l'employeur postérieurement à la publication de l'ordonnance n° 2020-346 du 27/03/2020** -> application de l'indemnité d'activité partielle de droit commun).

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 (maladie ou garde d'enfant), 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, **sous format nécessairement dématérialisé**, à l'unité territoriale de la DIRECCTE dans le ressort de laquelle est situé l'établissement concerné, ou dans un **délai de 30 jours** en cas de :

- **sinistre ou intempérie exceptionnelle** ;
- **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 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