

The logo for Flichy Grangé AVOCATS is contained within a purple square frame. The text 'Flichy Grangé' is in a purple serif font, and 'AVOCATS' is in a black sans-serif font. A red L-shaped graphic element is positioned at the top right corner of the frame.

Flichy
Grangé
AVOCATS

ACTIVITE PARTIELLE

à jour au 1^{er} avril 2020

Tel: +33 1 56 62 30 00
Fax: + 33 1 56 62 30 01
flichygrange.com

The logo for L&E GLOBAL features a stylized globe icon composed of red dots, positioned to the left of the text 'L&E GLOBAL'.

L&E GLOBAL
an alliance of employers' counsel worldwide

- Remarques préliminaires :
 - Les informations mentionnées ci-après sont à jour au 29 mars 2020. Elles intègrent (en violet) les modifications apportées par le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle et par l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020. D'éventuelles modifications du régime de l'activité partielle qui seraient prises ultérieurement devront être prises en compte.
 - Il convient, en outre, de vérifier les éventuelles dispositions plus favorables sur l'activité partielle contenues dans les conventions et accords (branche, groupe, entreprise, etc.).

1. Conditions de recours à l'activité partielle
2. Modalités de mise en œuvre de l'activité partielle
3. Indemnisation

1. Conditions de recours à l'activité partielle

1.1 Forme et durée du recours à l'activité partielle

- **Forme** : l'activité partielle peut prendre deux formes :
 - la fermeture temporaire de tout ou partie d'un établissement ;
 - Il faut entendre par fermeture d'établissement, l'arrêt total de l'activité d'un établissement ou d'une partie de celui-ci, d'une unité de production, d'un service, d'un atelier, d'une équipe chargée de la réalisation d'un projet notamment en matière de prestations intellectuelles (**Doc. Tech. DGEFP du 1^{er} juillet 2015**).
 - *Selon les informations dont nous disposons, l'Administration accepterait que la fermeture soit partielle en ne concernant que certains salariés d'un même service, en organisant dans ce cas un roulement.*
 - la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans tout ou partie d'un établissement en deçà de la durée légale de travail (**C. trav., art. L. 5122-1**).

- **Durée** : l'autorisation de placement en activité partielle peut être accordée pour une durée maximale de **douze mois** (au lieu de six mois) (**C. trav., art. R. 5122-9 mod. par le décret du 25 mars 2020**).

- Elle peut être renouvelée sous réserve pour l'employeur de prendre des engagements en termes notamment de maintien de l'emploi, de formation, ou de rétablissement de la situation économique de l'entreprise (**C. trav., art. R. 5122-9**).

1. Conditions de recours à l'activité partielle

1.2 Motifs de recours à l'activité partielle

- Pour mémoire, le recours à l'activité partielle n'est possible que dans les cas suivants :
 - 1° La conjoncture économique ;
 - 2° Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
 - 3° Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
 - 4° La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
 - 5° Toute autre **circonstance de caractère exceptionnel** (C. trav., art. R. 5122-1).

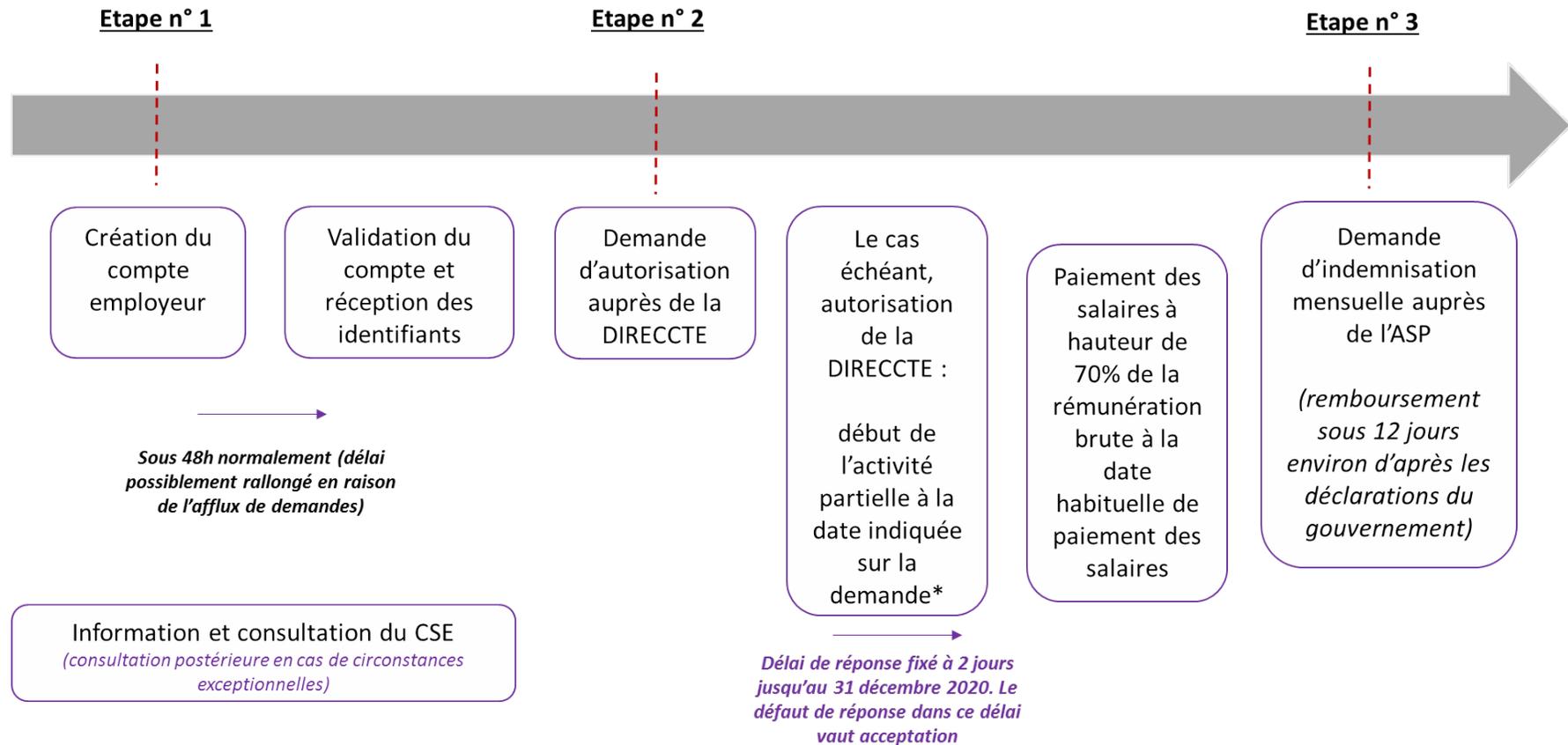
- Le ministère du travail a précisé que l'épidémie de Covid-19 entrainait dans le cadre du point n°5 « *toute autre circonstance de caractère exceptionnel* ». Selon le Ministère, les entreprises pourraient solliciter le dispositif d'activité partielle (Q-R du 28 février 2020 mis à jour le 26 mars 2020) :
 - 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.).

1. Conditions de recours à l'activité partielle

1.3 Salariés concernés par le recours à l'activité partielle

- **Principe** : tous les salariés sous contrat de travail, peu important la nature de leur contrat de travail, l'organisation du travail, ou la durée de leur temps de travail sont éligibles (**Doc. Tech. DGEFP du 1^{er} juillet 2015**).
- Depuis le décret du 25 mars 2020, les salariés liés par une convention de forfait annuel en heures ou en jours peuvent bénéficier de l'activité partielle tant en cas de fermeture de l'établissement qu'en cas de réduction de l'horaire de travail (**C. trav., art. R. 5122-19 nouveau**). Ce point a été confirmé par l'article 8 de l'ordonnance n°2020-346. Les modalités de conversion des jours et demi-journée en heures doivent être fixées par décret. On peut penser que les modalités existantes à savoir un jour égale 7 heures et une demi-journée 3h30 seront confirmées.
- De même, les VRP (à titre exclusif) semblent également couverts par le dispositif. Les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation devront être confirmées par décret.
- Un dispositif spécifique est mis en place pour les employés à domicile (Ordonnance 2020-346 du 27 Mars 2020, art. 7)
- **Exceptions** :
 - les salariés titulaires d'un contrat de travail de droit français travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers (**Doc. Tech. DGEFP du 1^{er} juillet 2015**) ;

2. Les modalités de recours à l'activité partielle



* En application du décret du 25 mars 2020, la date de début de l'activité partielle peut être antérieure à la date de demande auprès de l'administration. La demande devra intervenir dans les 30 jours suivant le début de l'activité partielle.

2. Les modalités de recours à l'activité partielle

2.1 Procédure vis-à-vis des représentants du personnel (1/2)

En principe, avant la demande d'autorisation de recours à l'activité partielle	Après la décision de l'administration
<p>Le CSE (des entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et celles dont l'effectif est supérieur à 50 salariés) doit être consulté sur la nécessité du recours à l'activité partielle et ses modalités de mise en œuvre (C. trav., art. R. 5122-2 mod. par le décret du 25 mars 2020).</p>	<p>Le CSE doit être informé de la décision rendue par l'administration (C. trav., art. R. 5122-4).</p>
<p>Ou après la demande d'autorisation de recours à l'activité partielle</p>	
<p>En l'absence de consultation du CSE préalablement à la demande d'autorisation d'activité partielle, la demande doit préciser la date prévue de consultation du CSE. L'employeur adresse l'avis rendu à l'administration dans un délai de deux mois à compter de la demande (C. trav., art. R. 5122-2 mod. par le décret du 25 mars 2020).</p>	

2. Les modalités de recours à l'activité partielle

2.1 Procédure vis-à-vis des représentants du personnel (2/2)

- Le décret du 25 mars 2020 impose la consultation du CSE dans toutes les entreprises qui en sont dotées, sans distinction d'effectifs.
 - Le CSE doit donc être consulté y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- Le CSE doit disposer des mêmes informations que celles transmises à l'administration (motifs, période prévisible, nombre de salariés concernés et modalités d'indemnisation des salariés) (**Doc. Tech. DGEFP du 1^{er} juillet 2015**).
- Il est recommandé de recourir, si possible, à la visioconférence.
- A défaut de pouvoir organiser une consultation à chaque nouvelle modalité de mise en œuvre, une consultation globale du CSE (sur le cadre général de l'activité partielle) devrait être privilégiée, complétée ensuite a minima d'informations ponctuelles du CSE (sur les modalités concrètes de l'activité partielle).

2. Les modalités de recours à l'activité partielle

2.2 Procédure vis-à-vis de l'administration (1/5)

- L'ensemble de la procédure s'effectue de manière dématérialisée sur le site internet suivant : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>
- **Etape 1 : Adhésion en ligne**
- L'employeur doit adhérer au service en ligne dédié. Plusieurs éléments doivent être renseignés tels que le numéro de SIRET, l'adresse de l'établissement, le RIB de l'établissement, etc. (C. trav., art. R. 5122-26).
- Un identifiant et un mot de passe lui seront communiqués sous 48 heures.

2. Les modalités de recours à l'activité partielle

2.2 Procédure vis-à-vis de l'administration (2/5)

- **Etape 2 : Demande d'autorisation en ligne**
- La demande doit préciser (C. trav., art. R. 5122-2) :
 - les motifs du recours à l'activité partielle ;
 - Le Ministère du travail a précisé que la demande devait contenir les circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de la demande.
 - la période prévisible de sous-activité ;
 - Départ de l'activité partielle : elle correspond en principe au 1^{er} jour d'arrêt des activités des salariés ou de diminution de l'horaire collectif.
 - Le décret du 25 mars 2020 accorde aux entreprises un délai de trente jours pour déposer leur demande à compter du placement des salariés en activité partielle lorsque la demande est justifiée par le motif de circonstances exceptionnelles. En pratique, il conviendra donc de renseigner une date qui pourra être antérieure d'au plus 30 jours à la date de la demande.
 - Fin prévisible de l'activité partielle : l'administration conseille de renseigner la date du 30 juin 2020
 - le nombre de salariés concernés.

2. Les modalités de recours à l'activité partielle

2.2 Procédure vis-à-vis de l'administration (3/5)

- **Etape 2 : Demande d'autorisation en ligne**

- La demande doit être accompagnée de l'avis du CSE (C. trav., art. R. 5122-2). A défaut, elle précise la date prévue de consultation du CSE. Dans ce cas, l'employeur adresse l'avis rendu dans un délai de deux mois à compter de la demande (C. trav., art. R. 5122-2 mod. par le décret du 25 mars 2020).

- Les entreprises ont un délai de 30 jours pour déposer leur demande à compter du placement des salariés en activité partielle lorsque la demande est justifiée par le motif de circonstances exceptionnelles (décret du 25 mars 2020).
 - Exemple : si l'entreprise a placé ses salariés en activité partielle le 20 mars 2020, elle a jusqu'au 20 avril 2020 pour effectuer sa demande.

2. Les modalités de recours à l'activité partielle

2.2 Procédure vis-à-vis de l'administration (4/5)

- Dans quels délais l'administration doit-elle se prononcer ?
 - La décision d'autorisation ou de refus (motivée) est notifiée à l'employeur dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande et, comme le prévoit le décret du 25 mars 2020, de deux jours en cas de circonstances de caractère exceptionnel (jusqu'au 31 décembre 2020) (C. trav., art. R. 5122-4 mod. par le décret du 25 mars 2020).
 - L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation implicite (C. trav., art. R. 5122-4 mod. par le décret du 25 mars 2020).
- A partir de quand les salariés peuvent-ils être placés en activité partielle ?
 - En principe, l'employeur doit attendre la décision de l'administration (C. trav., art. L. 5122-1). A défaut, si l'administration refuse la demande, il s'expose notamment à devoir payer aux salariés l'intégralité de leur rémunération (Cass. soc., 30 juin 1998, n°96-42.566) ;
 - Toutefois, le décret prévoit que l'employeur puisse adresser sa demande à l'administration dans un délai de trente jours à compter de la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle, en cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries prévues au 3° de l'article R. 5122-1 ou en cas de circonstances de caractère exceptionnel (décret du 25 mars 2020).

2. Les modalités de recours à l'activité partielle

2.2 Procédure vis-à-vis de l'administration (5/5)

- **Etape 3 : Demande d'indemnisation au titre de l'allocation de l'activité partielle**

- L'employeur doit adresser à l'Agence de services et de paiement (ASP) une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle (**C. trav., art. R. 5122-5**). Cette demande comporte :
 - des informations relatives à l'identité de l'employeur ;
 - la liste nominative des salariés concernés ainsi que le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;
 - les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié (**C. trav., art. R. 5122-5**).

- Pour les établissements appliquant un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et inférieure à l'année, l'employeur doit joindre, dans le cas où il ne souhaite pas un remboursement à la fin de la période, une demande de remboursement mensuel (**C. trav., art. R. 5122-5**).

2. Les modalités de recours à l'activité partielle

2.3 Procédure vis-à-vis des salariés

- **Salarié non protégés** :
 - leur accord préalable n'est pas requis (Cass. soc., 18 juin 1996, n°94-44.654). Ils ne peuvent donc pas refuser le recours à l'activité partielle ni demander le paiement de l'intégralité de leur salaire (Cass. soc., 11 octobre 2005, n°03-41.617).
- **Salariés protégés** : ils peuvent désormais se voir imposer une mesure d'activité partielle dès lors que celle-ci affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé (Ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020, art. 6) A défaut, leur accord préalable devrait être recherché.
 - Il faut préalablement les informer de la fermeture de l'établissement ou de la réduction des horaires de travail.
- **Ensemble des salariés** : il faut afficher les nouveaux horaires de travail (C. trav., art. L. 3171-1, D. 3171-2 et D. 3171-3) et les communiquer préalablement à l'inspecteur du travail (C. trav., art. D. 3171-4).

3. Indemnisation

3.1 Indemnisation du salarié - indemnité d'activité partielle (1/8)

- **Heures indemnisables :**
 - Sont indemnisées les heures égales à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées par le salarié et la durée légale du travail sur la période considérée (ou, si elle est inférieure, la durée collective ou contractuelle), y compris pour des salariés couverts par une convention de forfait en heures supérieure à 35 heures (C. trav., art. R. 5122-11).
 - Au-delà de la durée légale (ou, si elle est inférieure, la durée collective ou contractuelle), les heures non travaillées au titre de l'activité partielle sont considérées comme chômées mais n'ouvrent pas droit au versement par l'Etat à l'employeur de l'allocation d'activité partielle et au versement par l'employeur au salarié de l'indemnité prévues à l'article L. 5122-1 (C. trav., art. R. 5122-11).
 - L'indemnisation est limitée à 1.000 heures par année civile et par salarié (C. trav., art. R. 5122-6 ; Arr. du 26 août 2013). Cette limite peut être, à titre exceptionnel, dépassée sur décision interministérielle (C. trav., art. R. 5122-6).

3. Indemnisation

3.1 Indemnisation du salarié - indemnité d'activité partielle (2/8)

- **Montant de l'indemnisation :**
- Le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise (ou, si elle est inférieure, la durée collective ou contractuelle) (C. trav., art. R. 5122-18).
 - Une indemnisation plus élevée peut être prévue. Certaines conventions collectives peuvent comporter des dispositions sur ce point.
- Pour les actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées et ayant donné lieu à un accord de l'employeur postérieurement au 28 mars, l'indemnisation est alignée sur le droit commun (70% de la rémunération brute) (Ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 art. 5). L'allocation horaire était auparavant portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié (C. trav., art. R. 5122-18).

3. Indemnisation

3.1 Indemnisation du salarié - indemnité d'activité partielle (3/8)

- **Montant de l'indemnisation :**
- Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés à temps partiel ne peut être inférieur au taux horaire du SMIC. Lorsque le taux horaire de rémunération d'un salarié à temps partiel est inférieur au taux horaire du SMIC, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle qui lui est versée est égal à son taux horaire de rémunération (Ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 art. 3).
- Les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation reçoivent une indemnité horaire d'activité partielle égale à leur rémunération antérieure (Ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 art. 4).

3. Indemnisation

3.1 Indemnisation du salarié - indemnité d'activité partielle (4/8)

- **Modalités de versement de l'indemnisation :**
- L'employeur doit payer tous les mois l'indemnité aux échéances habituelles de la paie (C. trav., art. R. 5122-14).
- L'employeur doit remettre aux salariés un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée (C. trav., art. R. 5122-17).
 - Le décret du 25 mars 2020 prévoit que ces informations doivent figurer sur le bulletin de paie remis au salarié (C. trav., art. R. 5122-17 mod.). A titre dérogatoire, les employeurs peuvent choisir de continuer à informer le salarié sur ces différents points dans un document distinct du bulletin de paie pendant une période de 12 mois à compter de l'entrée en vigueur du décret.
- L'indemnité est exonérée du paiement des cotisations de sécurité sociale (C. trav., art. L. 5122-4, L. 5428-1 et L. 5422-10). Elle est assujettie à la CSG à hauteur de 6,2 et à la CRDS sur les revenus de remplacement après application d'un abattement de 1,75 % (C. séc. soc., art. L. 136-1-2 et L. 136-8). Elle est soumise à l'impôt sur le revenu (C. trav., art. L. 5428-1 ; C. gén. impôts, art. 158).

3. Indemnisation

3.1 Indemnisation du salarié – traitement social et fiscal (5/8)

- L'indemnité est exonérée du paiement des cotisations de sécurité sociale (**C. trav., art. L. 5122-4, L. 5428-1 et L. 5422-10**).
- L'indemnité est assujettie à la CSG à hauteur de 6,2 % et à la CRDS (0,5%) sur les revenus de remplacement après application d'un abattement de 1,75 % au titre des frais professionnels (art. L.136-2) (dans la limite d'une allocation inférieure à quatre fois le PASS). L'ordonnance écarte l'application des textes qui permettaient à certains salariés d'être exonérés du paiement de la CSG (art. L. 136-1-2, II, 4°) ou de bénéficier du taux réduit de 3,8% (art. L. 136-8, III). Selon le texte de l'ordonnance, serait également écartée la règle dite de l'écrêtement (art. L. 136-1-2, II, 4°) en application de laquelle le précompte de la CSG ne peut pas avoir pour effet de réduire le montant net des sommes perçues par le salarié (rémunération d'activité et allocation d'activité partielle) en dessous du montant du Smic. Ce point devrait être corrigé prochainement par le Gouvernement (Ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 art. 11).
- Elle est soumise à l'impôt sur le revenu (**C. trav., art. L. 5428-1 ; C. gén. impôts, art. 158**).
- S'agissant de l'éventuelle majoration de l'indemnité soit en raison de dispositions conventionnelles, soit en vertu d'une décision unilatérale de l'employeur, il subsiste une légère incertitude sur l'application des charges sociales. Ayant toutefois aligné le régime de la majoration pour la CSG/CRDS sur l'indemnité légale et celle-ci étant assimilée à un revenu de remplacement, on peut raisonnablement penser qu'elle est aussi exonérée de charges sociales.

3. Indemnisation

3.1 Indemnisation du salarié - allocation de rémunération mensuelle minimale (6/8)

- Si, après le versement de l'indemnité d'activité partielle, le salarié perçoit une rémunération inférieure au montant net du Smic pour 35 heures par semaine, l'employeur est tenu de lui verser, en plus, une allocation complémentaire correspondant à la différence entre le Smic net et la somme initialement perçue par le salarié (C. trav., art. L. 3232-3 et L. 3232-5).
- L'allocation est entièrement à la charge de l'employeur (C. trav., art. L. 3232-7).
- Lors du paiement, un document indiquant notamment le taux du Smic et le nombre d'heures correspondant à la durée légale est remis au salarié (C. trav., art. R. 3232-2).
- Cette allocation obéit au même traitement social et fiscal que l'allocation d'activité partielle (C. trav., art. L. 3232-6).
- Lors du paiement, un document indiquant notamment le taux du Smic et le nombre d'heures correspondant à la durée légale est remis au salarié (C. trav., art. R. 3232-2).
- Cette allocation obéit au même traitement social et fiscal que l'allocation d'activité partielle (C. trav., art. L. 3232-6).

3. Indemnisation

3.3 Indemnisation du salarié – exemple de calcul (7/8)

- Il faut d'abord déterminer le nombre d'heures indemnissables (C. trav., art. R. 5122-11)
 - C'est-à-dire les heures égales à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées par le salarié et la durée légale du travail sur la période considérée (ou, si elle est inférieure, la durée collective ou contractuelle)
 - La **Circulaire DGT du 12 juillet 2013** décline les règles de calcul pour déterminer le nombre d'heures indemnissables selon les modes d'aménagement du temps de travail
 - Lorsque la durée du travail du salarié est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, en application des articles L.3121-42 et L3121-43, est prise en compte, la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement.
 - L'administration précise qu'une journée entière de fermeture est égale à 7 heures chômées et qu'une demi-journée chômée est égale à 3 heures et 30 minutes (**Circ. DGT du 12 juillet 2013**)
 - Ex pour un salarié en heures : le salarié ne travaille plus que 12 heures alors qu'il disposait d'une convention de forfait de 39 heures, seules 23 heures (35 – 12) lui seront indemnisées au titre de la période
 - Ex pour un salarié en forfait jours dont l'établissement ferme deux journées par semaine : 14 heures (2 x 7) lui seront indemnisées au titre de la période

3. Indemnisation

3.3 Indemnisation du salarié – exemple de calcul (8/8)

- Puis calculer pour chaque salarié l'indemnité horaire due qui correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise (ou, si elle est inférieure, la durée collective ou contractuelle) (**C. trav., art. R. 5122-18**). Cette indemnité horaire ne peut être inférieure au SMIC horaire net (soit 8,03 €) (sauf pour certains salariés).
- Aucune précision n'est faite sur le mode de calcul de la rémunération horaire pour les salariés en forfait jours. Il est dans ce contexte suggéré de calculer le taux horaire des salariés en forfait jours (visé ci-dessous comme « théorique ») en divisant leur rémunération annuelle brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés par 1600 heures, qui est visée par l'Administration comme durée légale annuelle (la journée de solidarité étant déduite) (**Circ. DGT du 12 juillet 2013**)
 - Ex pour le salarié en heures précédemment visé, qui perçoit un taux horaire de 11 € bruts : 23 heures lui seront indemnisées à raison d'un taux horaire de 8,03 € bruts ($70\% \times 11 \text{ €} = 7,70 \text{ €}$; cette somme étant inférieure au SMIC horaire net, on retient donc le SMIC horaire net)
 - Ex pour un salarié en forfait jours précédemment visé, qui perçoit un taux horaire (théorique) de 39 € bruts : 14 heures lui seront indemnisées à raison d'un taux horaire de 27,30 € bruts ($70\% \times 39 \text{ €}$)
 - Ex pour un salarié en forfait jours précédemment visé, qui perçoit un taux horaire (théorique) de 52 € bruts : 14 heures lui seront indemnisées à raison d'un taux horaire de 36,40 € bruts ($70\% \times 52 \text{ €}$)

3. Indemnisation

3.2 Indemnisation de l'employeur – allocation d'activité partielle (1/2)

- L'employeur perçoit une allocation d'activité partielle financée par l'État et l'Unedic (C. trav., art. L. 5122-1).
- Le décret du 25 mars 2020 prévoit que le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est (C. trav., art. D. 5122-13 mod. par le décret du 25 mars 2020) :
 - égal à 70% de la rémunération horaire brute telle que prévue à l'article R. 5122-18, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC (4,5 fois le taux horaire du SMIC correspond à 45,67 € au 1^{er} janvier 2020, soit au maximum une allocation horaire égale à 31,98 €) ;
 - sans que ce taux horaire ne puisse être inférieur à 8,03 €
 - Ce minimum ne s'impose pas pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (C. trav., art. D. 5122-13 mod.) et aux intérimaires (doc. « dispositif exceptionnel d'activité partielle » du Ministère du travail)
- L'allocation est versée chaque mois par l'Agence de services et de paiement (C. trav., art. R. 5122-14).
- Si l'employeur verse à ses salariés une indemnité d'un montant supérieur à 70 % de leur rémunération antérieure, cette part additionnelle ne fera l'objet d'aucune prise en charge de l'état (doc. « dispositif exceptionnel d'activité partielle » du Ministère du travail).

3. Indemnisation

3.2 Indemnisation de l'employeur – exemple de calcul (2/2)

- Ex pour le salarié en heures précédemment visé, qui perçoit un taux horaire de 11 € bruts : 23 heures lui seront indemnisées à raison d'un taux horaire de 8,03 € bruts
 - L'employeur percevra pour chaque heure indemnisée une allocation d'activité partielle de 8,03 €.
- Ex pour un salarié en forfait jours précédemment visé, qui perçoit un taux horaire (théorique) de 39 € bruts : 14 heures lui seront indemnisées à raison d'un taux horaire de 27,30 € bruts
 - L'employeur percevra pour chaque heure indemnisée une allocation d'activité partielle de 27,30 €.
- Ex pour un salarié en forfait jours précédemment visé, qui perçoit un taux horaire (théorique) de 52 € bruts : 14 heures lui seront indemnisées à raison d'un taux horaire de 36,40 € bruts
 - L'employeur percevra pour chaque heure indemnisée une allocation d'activité partielle de 31,97 € (70% de la rémunération horaire brute telle que prévue à l'article R. 5122-18 et limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC (soit 45,67 €). Ici, la rémunération horaire du salarié étant supérieure à 4,5 fois le taux horaire du SMIC, l'employeur ne sera indemnisé qu'à hauteur de $70\% \times 45,67 = 31,97$ €).

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général.

Ce document est réservé à un usage personnel et ne constitue pas un conseil juridique.