



ACTIVITÉ PARTIELLE

Régime en vigueur

(Consolidation des textes parus depuis le 17 mars)

TABLE DES MATIERES

1.	Dans quels cas est-il possible de recourir à l'activité partielle ?	2
2.	Quels salariés sont concernés par l'activité partielle ?	3
3.	Sur quel champ appliquer l'activité partielle ?	3
4.	Quelle est la durée d'autorisation de l'activité partielle ?	4
5.	Quelle procédure mettre en œuvre pour recourir à l'activité partielle ?	4
	a. Démarches auprès du comité social et économique (entreprises > 50 salariés)	5
	b. Démarches auprès de l'administration	5
	c. Démarches auprès des salariés	6
6.	Quelles sont les modalités d'indemnisation de l'activité partielle ?	7
	a. L'indemnité d'activité partielle des salariés dans le secteur de la production	7
	i. Quelles sont les modalités de calcul de l'indemnité d'activité partielle ?	7
	• <i>Indemnité d'activité partielle légale</i>	7
	• <i>Indemnité d'activité partielle minimale</i>	7
	• <i>Salariés dont la durée du travail est précisément définie (temps partiel / 35h à 39h)..</i>	7
	• <i>Salariés soumis à un régime d'équivalence</i>	8
	• <i>Salariés rémunérés au cachet</i>	8
	• <i>Salariés sous convention de forfait en jours</i>	9
	• <i>Salariés dont la rémunération comprend une part variable</i>	9
	• <i>Indemnité complémentaire d'activité partielle au-delà des 70% légalement prévus</i> ...	9
	ii. Quel est le régime social et fiscal de l'indemnité d'activité partielle ?	9
	• <i>L'indemnité légale d'activité partielle</i>	10
	• <i>L'indemnité complémentaire d'activité partielle</i>	10
	b. L'allocation d'activité partielle des employeurs dans le secteur de la production	10
	• <i>Allocation d'activité partielle légale</i>	10
	• <i>Démarches à effectuer</i>	11
7.	Quels impacts de l'activité partielle sur les aides à l'embauche ?	11
	• <i>Fonpeps</i>	11
	• <i>Aides à l'embauche d'apprentis ou de salariés en contrat de professionnalisation</i>	11
	• <i>Aides à l'embauche de salariés de moins de 26 ans</i>	12

Toute demande d'activité partielle doit être effectuée en ligne sur
<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart/>

1. Dans quels cas est-il possible de recourir à l'activité partielle ?

L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants (article R. 5122-1 du code du travail) :

- 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.**

Le questions-réponses du ministère du travail publié le 09/03/20 apporte des précisions sur le déclenchement du dispositif adapté à l'épidémie de covid-19.

Quatre situations sont susceptibles d'ouvrir droit à l'activité partielle pour les salariés :

- si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le covid-19 ou placés en quarantaine, rendant ainsi impossible la poursuite de l'activité ;
- si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie ;
- si les transports en commun sont suspendus par décision administrative, empêchant les salariés de se rendre sur leur lieu de travail ;
- si l'épidémie entraîne une baisse d'activité entraînant des difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes, etc.

Lors de votre demande d'activité partielle, précisez la situation liée au covid-19 donnant lieu à votre demande, afin de donner à l'administration tous les éléments nécessaires à son examen.

Les salariés sont placés en position d'activité partielle, **après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative**, s'ils subissent une perte de rémunération imputable (article L. 5122-1 du code du travail) :

- Soit à la **fermeture temporaire** de leur établissement ou partie d'établissement ;
- Soit à la **réduction de l'horaire de travail** pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement, en deçà de la durée légale de travail.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle **individuellement et alternativement**.

Il est donc possible de :

- **Fermer totalement votre entreprise** (suspendre toute votre activité) ;
- **Réduire l'horaire de travail des salariés** (réduire votre activité) ;
- **Dans un premier temps, réduire l'horaire de travail des salariés puis évaluer dans un second temps la nécessité de fermer totalement votre entreprise** (réduire progressivement votre activité).

2. Quels salariés sont concernés par l'activité partielle ?

Tout salarié titulaire d'un **contrat de travail de droit français** est susceptible de bénéficier de l'activité partielle : **CDI, CDD, CDD d'usage, contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage**. La demande de mise en activité des intermittents du spectacle se fait dans les mêmes conditions que pour les autres salariés.

Les **salariés en conventions de forfait en heures ou en jours sur l'année** sont désormais éligibles à l'activité partielle, soit en cas de réduction de l'horaire de travail, soit en cas de fermeture totale de l'établissement. La réduction de l'horaire de travail de ces salariés se décompte alors en jours, à due proportion de cette réduction (article R. 5122-19 modifié).

Sont en revanche **exclus** de l'activité partielle (article R. 5122-8 du code du travail) :

- Les **gérants** de société et les **mandataires sociaux** ;
- Les **salariés possédant un contrat de travail de droit français travaillant sur des sites localisés dans des pays tiers, au sens d'établissement administratif dans un pays tiers**.

En cas d'interruption ou d'annulation de tournage à l'étranger, les salariés sont donc éligibles à l'activité partielle si leur contrat de travail est un contrat de droit français.

3. Sur quel champ appliquer l'activité partielle ?

La réduction ou la cessation d'activité doit en principe être **temporaire et collective**. Il faut donc procéder à une analyse cohérente de la situation : **l'activité partielle doit concerner tout un établissement ou une partie de celui-ci : unité de production, atelier, service, équipe chargée de la réalisation d'un projet** (documentation technique de la circulaire DGEFP du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle).

En principe, il n'est pas possible en principe qu'à l'intérieur d'une même catégorie de personnel ou d'une même activité, les salariés concernés ne soit pas traités selon les mêmes modalités. Le risque réside dans un refus de l'administration, soit d'autoriser la mise en activité partielle, soit de rembourser les indemnités d'activité partielle versées aux salariés.

Depuis l'ordonnance du 22 avril 2020, il est désormais possible dans certaines conditions de **placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, en activité partielle, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle**, ou appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité :

- **Soit par accord d'entreprise ou d'établissement ;**
- **Soit par décision unilatérale, après avis favorable du comité social et économique.**

L'accord ou le document soumis à l'avis du comité social et économique détermine notamment :

- 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 être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés ci-dessus, 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.

4. Quelle est la durée d'autorisation de l'activité partielle ?

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour **une durée initiale de maximum de 12 mois** (article R. 5122-9 du code du travail modifié). Si la sous-activité dure plus de 12 mois, il est possible de renouveler l'activité partielle dans des conditions particulières.

Si le renouvellement intervient dans les 36 mois d'une précédente demande d'activité partielle, la DIRECCTE peut demander à l'employeur de souscrire des engagements spécifiques. Ces engagements peuvent notamment porter sur (article R. 5122-9 du code du travail) :

- Le maintien dans l'emploi des salariés ;
- Des actions spécifiques de formation ;
- Des actions en matière de GPEC.

L'employeur mentionne dans sa demande de renouvellement les engagements qu'il propose de souscrire (article R. 5122-2 du code du travail). Par exemple : le maintien des emplois permanents de l'entreprise et/ou la mise en place d'un plan de développement des compétences des salariés, éventuellement financé par l'Afdas.

A compter du 1^{er} janvier 2021, l'autorisation d'activité partielle pourra être accordée pour une **durée maximum de 3 mois, renouvelables dans certaines conditions et dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs**. Lorsque l'employeur bénéficiait d'une autorisation d'activité partielle avant le 1^{er} novembre, il n'est pas tenu compte de la période en amont pour appliquer cette disposition.

Jusqu'au 31 décembre 2020, le contingent annuel d'heures indemnissables est de **1607 heures par an et par salarié** (arrêté du 31 mars 2020 modifiant le contingent annuel d'heures indemnissables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020). Cette période s'apprécie à compter du premier jour de la demande d'autorisation.

5. Quelle procédure mettre en œuvre pour recourir à l'activité partielle ?

a. Démarches auprès du comité social et économique (entreprises > 50 salariés)

Ces démarches ne concernent que les entreprises dotées d'un CSE ayant des attributions consultatives (entreprises d'au moins 50 salariés).

En principe, l'employeur qui envisage de recourir à l'activité partielle doit préalablement informer et consulter le CSE, s'il existe. L'avis du CSE consigné dans le procès-verbal de réunion est en effet requis pour les mesures de nature à affecter la durée du travail (article L. 2312-8 du code du travail) et il doit accompagner la demande d'autorisation d'activité partielle.

Par dérogation, notamment dans les cas de circonstances exceptionnelles, **l'avis du CSE peut être recueilli postérieurement à la demande d'autorisation d'activité partielle**. L'employeur doit alors le **transmettre à l'administration dans un délai de deux mois** à compter de la demande (article R. 5122-2 du code du travail modifié).

Les informations à transmettre au CSE sont les suivantes :

- Les motifs de recours l'activité partielle ;
- Les catégories professionnelles et les activités concernées ;
- Le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire.

De plus, le CSE doit être informé à l'échéance de chaque autorisation des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre (article R. 5122-2 du code du travail modifié)

Vous trouverez sur votre **espace adhérent** un « **KIT CSE** » proposé par le cabinet Barthélémy Avocats.

En l'absence de CSE, l'employeur doit informer par écrit et individuellement chaque salarié de sa décision de recourir à l'activité partielle ; il doit préciser la durée prévisionnelle de l'activité partielle ainsi que le nombre de salariés concernés.

b. Démarches auprès de l'administration

L'employeur qui envisage de recourir à l'activité partielle doit en principe obtenir une autorisation administrative préalablement.

Par dérogation, en cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur doit adresser à la Direccte du département où est implanté son établissement une **demande d'autorisation d'activité partielle dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle** (article R. 5122-3 du code du travail).

Lorsque l'entreprise est constituée de plusieurs établissements, l'employeur doit effectuer une demande d'autorisation d'activité partielle pour chacun d'entre eux (article R. 5122-2 du code du travail), sauf si l'entreprise compte au moins 50 établissements.

Toute demande d'activité partielle doit être effectuée en ligne sur

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart/>

Cette demande doit préciser (article R. 5122-2 du code du travail) :

- Les motifs justifiant le recours à l'activité ;
- La période prévisible de sous-activité ;
- Le nombre de salariés concernés ;
- L'évaluation du nombre total d'heures demandées pour la période prévisionnelle d'activité partielle.

La décision de la Direccte est notifiée à l'employeur dans un **déla**i de **15 jours** (article R. 5122-4 du code du travail). Le défaut de réponse dans ce délai vaut acceptation implicite de la demande d'autorisation d'activité partielle.

Il est possible de suivre l'état d'avancement de l'instruction du dossier en ligne sur l'espace dédié créé au moment de la saisine de la demande.

c. Démarches auprès des salariés

L'employeur doit informer **par écrit et individuellement** chaque salarié de sa décision de recourir à l'activité partielle.

Vous trouverez sur votre **espace adhérent** un « **modèle d'information aux salariés** » proposé par le cabinet Barthélémy Avocats.

Le nouvel horaire doit être **affiché dans l'entreprise** (adressé par courrier électronique à l'ensemble des salariés, s'ils sont tous en télétravail). Une copie doit être adressée pour information à l'**inspection du travail**.

La mise en activité partielle ne constitue pas une modification du contrat de travail, mais un simple **changement des conditions de travail**. Il n'est donc pas nécessaire recueillir l'accord du salarié, y compris pour les **salariés protégés**, lorsque la mesure concerne tous les salariés de l'entreprise ou du service auquel est rattaché l'intéressé.

En cas d'**horaires individualisés**, les salariés doivent être **informés individuellement** des mesures qui les concernent. Ces changements d'horaires doivent être mis en œuvre de **bonne foi**, il faut donc informer les salariés dès que possible des modifications apportées aux horaires et plannings.

A l'occasion du paiement de l'allocation d'activité partielle, l'employeur doit remettre au salarié un document indiquant :

- Le nombre des heures indemnisées au titre de l'activité partielle ;
- Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité ;
- Les sommes versées au salarié au titre de la période considérée (article R. 5122-17 du code du travail).

Ces informations doivent figurer au **bulletin de paie**. Jusqu'au 26 mars 2021, les employeurs peuvent s'acquitter de cette obligation par la simple remise d'un **document annexé au bulletin de salaire**.

6. Quelles sont les modalités d'indemnisation de l'activité partielle ?

L'indemnisation de l'activité partielle est fondée sur un double mécanisme (article L. 5122-1 du code du travail) :

- D'une part, « **l'indemnité d'activité partielle** » versée par l'employeur au salarié ;
- D'autre part, « **l'allocation d'activité partielle** », versée à l'employeur et cofinancée par l'État et l'Unédic.

a. L'indemnité d'activité partielle des salariés dans le secteur de la production

i. Quelles sont les modalités de calcul de l'indemnité d'activité partielle ?

Le salarié reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur à l'échéance habituelle de la paie.

- *Indemnité d'activité partielle légale*

Jusqu'au 31 décembre 2020, cette **indemnité d'activité partielle** correspond à **70 % de sa rémunération brute** servant d'assiette de congés payés ou de la rémunération prévue au contrat ou à **100 % de la rémunération nette s'il est en formation pendant les heures chômées** (article R. 5122-18 du code du travail).

Le plancher de l'indemnité est fixé à 8,03 euros par heure, sauf pour les **apprentis et salariés en contrat de professionnalisation** dont la rémunération contractuelle est inférieure au SMIC. Ces salariés perçoivent une indemnité d'activité partielle égale à leur rémunération contractuelle.

A compter du 1^{er} janvier 2021, ce taux sera abaissé à **60%** de cette même rémunération pour tous les salariés. De plus, la rémunération maximale du salarié prise en compte pour le calcul de l'indemnité sera **plafonnée à 4,5 Smic bruts**, ce qui limite le reste à charge des employeurs pour les hauts salaires.

Pour les intermittents du spectacle, à ce jour, les journées d'activité partielle sont valorisées à hauteur de 5 heures par Pôle emploi (au lieu de 7 heures pendant le premier confinement).

- *Indemnité d'activité partielle minimale*

La rémunération mensuelle minimale en période d'activité partielle est égale au Smic net pour un temps plein. Si après versement de l'indemnité d'activité partielle (et l'éventuelle partie du salaire), la rémunération du salarié est inférieure au Smic net (soit environ 1185,35€ /mois ou 7,82€ / heure), **l'employeur doit verser une allocation complémentaire** égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme qu'il a effectivement perçue (article L. 3232-5 du code du travail).

- *Salariés dont la durée du travail est précisément définie (temps partiel / 35h à 39h)*

Les heures chômées sont en principe indemnissables dans la limite de la durée légale du travail, soit **35 heures hebdomadaires** (articles R. 5122-11 et R. 5122-19 du code du travail), ou la durée contractuelle si le salarié est à temps partiel.

Par dérogation, pour les salariés dont la durée du travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail conclu avant le 22 avril 2020, **c'est la durée conventionnellement prévue qui sera retenue en lieu et place de la durée légale du travail pour l'indemnisation** (article 1 bis de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 modifiée).

Concrètement, cela signifie que **seront indemnisés sur une base supérieure à 35 heures hebdomadaires** :

- Les salariés intermittents du spectacle de la production cinématographique : 39 heures hebdomadaires (pour les heures d'équivalence, voir ci-après) ;
- Les salariés permanents dont la durée du travail est supérieure à 35 heures en application de la convention collective et/ou d'un accord d'entreprise : jusqu'à 39 heures hebdomadaires.

Vous trouverez sur votre espace adhérent un document intitulé « **Ministère du travail – Activité partielle – Fiche “Calcul du taux horaire de la rémunération”** » pour vous aider à calculer l'indemnité de ces salariés.

- *Salariés soumis à un régime d'équivalence*

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon un régime d'équivalence (certains techniciens de la production cinématographique en période de tournage), **il est tenu compte des heures d'équivalence rémunérées pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle** (article 1 de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 modifiée), en lieu et place de la durée légale.

Il faut préciser dans le SI qu'il s'agit d'une durée de travail incluant des heures d'équivalence.

Vous trouverez sur votre espace adhérent un document intitulé « **Ministère du travail – Activité partielle – Fiche “Nouvelles modalités de prise en charge des heures d'équivalence”** » pour vous aider à calculer l'indemnité de ces salariés.

- *Salariés rémunérés au cachet*

Pour les salariés rémunérés au cachet, le nombre d'heures non travaillées retenu pour le calcul de **l'indemnité et l'allocation d'activité partielle** correspond à 7 heures par cachet contractuellement programmé mais non réalisé en raison d'une annulation liée à l'épidémie de covid-19 (article 1-6° du décret n°2020-435 du 16 avril 2020).

Pour les artistes-interprètes, il convient de déduire, dans certains cas, certains éléments de rémunération qui doivent être exclus du calcul de l'indemnité d'activité partielle, notamment l'indemnité HMC et dans certains cas, les droits voisins.

Vous trouverez sur votre espace adhérent des documents intitulés « **Artistes-interprètes et activité partielle – Ressources SPI/UPC** », comprenant notamment une note juridique sur le sujet ainsi qu'un simulateur de l'assiette de calcul de l'indemnité d'activité partielle, de son montant, de l'allocation d'activité partielle et du reste à charge de l'employeur.

- *Salariés sous convention de forfait en jours*

Pour les salariés sous convention de forfait en jours, la **conversion des jours en heures** se fait de la façon suivante (article 1-1° du décret n°2020-435 du 16 avril 2020) :

- Une demi-journée non travaillée = à 3h30 non travaillées ;
- Un jour non travaillé = 7 heures non travaillées ;
- Une semaine non travaillée = 35 heures non travaillées.

A noter que la convention collective de la production cinématographique prévoit un régime plus favorable pour les salariés permanents dont la durée du travail est décomptée en jours (article IV.4 du titre IV) : leur « *rémunération ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.* »

Vous trouverez sur votre espace adhérent un document intitulé « **Ministère du travail – Fiche activité partielle – “Les modalités de prise en charge des forfaits annuels en jours”** » pour vous aider à calculer l'indemnité de ces salariés.

- *Salariés dont la rémunération comprend une part variable*

Pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, le **salaires de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte de la moyenne de ces éléments de rémunération perçus** au cours des douze mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise

- *Indemnité complémentaire d'activité partielle au-delà des 70% légalement prévus*

L'employeur peut décider **unilatéralement** d'indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut, ou si une **convention collective** ou un accord d'entreprise le prévoit. C'est le cas de la convention collective de la production cinématographique pour les salariés permanents ayant conclu une convention de forfait en jours.

Attention à l'**égalité de traitement des salariés** : sur ce fondement, des salariés pourraient contester devant les tribunaux le fait qu'ils n'ont pas bénéficié du même régime de faveur que les autres salariés. Il appartiendrait donc à l'employeur de démontrer que cette différence de traitement est justifiée par des éléments objectifs.

- ii. *Quel est le régime social et fiscal de l'indemnité d'activité partielle ?*

- *L'indemnité légale d'activité partielle*

Ces indemnités ne sont pas considérées comme des salaires mais comme des **revenus de remplacement** (article L. 5122-4 du code du travail). Elles sont donc :

- Exonérées de cotisations et contributions sociales salariales et patronales et de forfait social ;
- Exonérées de taxe sur les salaires ;
- Soumises à l'impôt sur le revenu.

Restent dues :

- Par le salarié : **CSG** au taux de 6,20% **et CRDS** au taux de 0,50%, après abattement éventuel (sauf pour les faibles revenus), **cotisations de complémentaire santé et de prévoyance**
- Par l'employeur : **cotisation de complémentaire santé, cotisations de prévoyance, cotisations de congés payés (congrés spectacle)**

Les **frais de transport** (forfait d'abonnement à des services publics de transport, par exemple) restent éventuellement dus en période d'activité partielle.

- *L'indemnité complémentaire d'activité partielle*

En cas de maintien de la rémunération des salariés au-delà du seuil de 70%, les indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur à ce titre sont soumises au même **régime social que l'indemnité d'activité partielle légale** dans certaines limites (à compter du 1^{er} mai 2020) :

- Lorsque la somme de l'indemnité légale et de l'indemnité complémentaire est inférieure ou égale à 4,5 Smic bruts, les indemnités sont intégralement soumises au même régime social que les indemnités légales
- Lorsque la somme de l'indemnité légale et de l'indemnité complémentaire est supérieure à 4,5 Smic bruts, la part de l'indemnité complémentaire supérieure à ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

b. L'allocation d'activité partielle des employeurs dans le secteur de la production

- *Allocation d'activité partielle légale*

Jusqu'au 31 décembre 2020, le taux horaire de **l'allocation d'activité partielle** versée à l'employeur est égal pour chaque salarié concerné à **70 % de la rémunération horaire brute, dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du Smic** (article D. 5122-13 du code du travail).

Le plancher de l'allocation est fixé à 8,03 euros par heure, sauf pour les **apprentis et salariés en contrat de professionnalisation** dont la rémunération contractuelle est inférieure au SMIC. Ces salariés perçoivent une indemnité d'activité partielle égale à leur rémunération contractuelle.

En pratique, cela signifie que pour tous les salaires inférieurs à 4,5 Smic (soit < 45,67 euros bruts / heure), les employeurs seront intégralement remboursés de l'indemnité d'activité partielle qu'ils

versent à leurs salariés. Pour les salaires > 4,5 Smic, la fraction d'indemnité partielle correspondant au salaire supérieur à 45,67 euros bruts / heure est entièrement à la charge de l'employeur.

Le **plafond de l'allocation horaire** versée aux employeurs est donc de **31,98 euros / heure**, c'est à dire 70% de 4,5 Smic horaire.

A compter du 1^{er} janvier 2021, le **taux de l'allocation est abaissé à 36% pour toutes les entreprises**, de même que le taux horaire minimum, abaissé à 7,23 euros. Le reste à charge des employeurs correspondant aux salaires supérieurs à 4,5 Smic n'aura plus lieu d'être du fait du plafonnement de l'indemnité d'activité partielle.

- *Démarches à effectuer*

Pour **percevoir ses allocations d'activité partielle**, l'employeur doit adresser une **demande d'indemnisation** en ligne au titre de l'allocation d'activité partielle (article R. 5122-5 code du travail) à l'administration, via le site : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts>

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.

L'allocation versée aux employeurs est versée **mensuellement** par l'Agence de services et de paiement (ASP) (article R. 5122-14 du code du travail).

Un simulateur des montants d'indemnisation que vous pouvez escompter en cas de recours à l'activité partielle et des montants restant à votre charge est mis à votre disposition à l'adresse suivante : <http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>

7. Quels impacts de l'activité partielle sur les aides à l'embauche ?

- *Fonpeps*

Le montant de l'aide perçue au titre du Fonpeps **ne sera pas amputée** du fait du placement en activité partielle du salarié.

- *Aides à l'embauche d'apprentis ou de salariés en contrat de professionnalisation*

L'aide n'est pas due en cas de suspension du contrat conduisant au non versement de la rémunération par l'employeur.

Lorsqu'il transmet mensuellement le bulletin de paie du salarié à l'ASP, l'employeur joint également le document annexé relatif à l'activité partielle.

- *Aides à l'embauche de salariés de moins de 26 ans*

L'aide n'est pas due pendant les périodes au cours desquelles le salarié est placé en activité partielle.

Lorsqu'il remplit l'attestation sur l'honneur de présence du salarié dans l'entreprise pour chaque échéance trimestrielle, l'employeur mentionne les périodes d'absence du salarié, notamment les périodes d'activité partielle.