

# Allocation d'activité partielle de droit commun

## DREETS

### Présentation du dispositif

L'activité partielle (dispositif appelé aussi chômage partiel ou chômage technique) est un outil au service de la politique publique de prévention des licenciements économiques qui permet à l'employeur en difficulté de faire prendre en charge tout ou partie du coût de la rémunération de ses salariés.

Pendant la période d'activité partielle :

- l'employeur reçoit de l'Agence de services et de paiement (ASP) une allocation équivalente à une part de la rémunération horaire du salarié placé en activité partielle,
- le salarié reçoit de son employeur une indemnité d'activité partielle, en lieu et place de son salaire pour la période durant laquelle il est placé en activité partielle.

### Conditions d'attribution

#### A qui s'adresse le dispositif ?

##### — Entreprises éligibles

L'activité partielle s'adresse aux entreprises qui subissent :

- soit une réduction de la durée habituelle de temps de travail de l'établissement,
- soit une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

**Dans le cadre du Plan de Résilience économique et sociale**, les entreprises qui verraient leurs activités ralenties ou arrêtées du fait des conséquences économiques de la guerre en Ukraine peuvent être éligibles au bénéfice de l'activité partielle et pour le motif «toutes autres circonstances exceptionnelles»

**Les entreprises impactées par les incendies du 12 juillet 2022 en Gironde et dans les Landes** peuvent recourir à l'activité partielle dans les conditions suivantes :

- en cas d'incendie au sein des locaux, les entreprises peuvent solliciter l'activité partielle de droit commun pour le motif sinistre,
- en cas d'arrêt ou de baisse d'activité en raison des mesures d'interdiction temporaire d'activité ou d'accès prises par l'autorité administrative pour faire face aux incendies, les entreprises peuvent solliciter l'activité partielle pour le motif "circonstances exceptionnelles".

##### — Critères d'éligibilité

Pour que l'allocation soit octroyée, il faut que la réduction ou la suspension temporaire d'activité soit imputable :

- à la conjoncture économique,
- à des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie,
- à un sinistre, à des intempéries de caractère exceptionnel,

- à une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise.

### A noter

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, l'employeur doit consulter pour avis, le comité social et économique (CSE) préalablement à sa demande d'autorisation administrative d'activité partielle. La consultation concerne les sujets suivants :

- les motifs de recours à l'activité partielle,
- les catégories professionnelles et activités concernées,
- le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaire,
- les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur.

Le CSE est informé à la fin de chaque période d'autorisation des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre.

En cas de sinistre ou de circonstances exceptionnelles, l'employeur dispose d'un délai de 2 mois pour consulter et adresser l'avis du CSE à l'appui de sa demande d'autorisation préalable.

### — Salariés éligibles

Sont éligibles les salariés ayant un contrat de travail de droit français (CDI : Contrat de travail à durée indéterminée, CDD : Contrat à durée déterminée notamment) qu'il soient :

- à temps plein ou à temps partiel,
- en convention de forfait en heures ou en jours sur l'année,
- voyageurs, représentants et placiers (VRP),
- employés en France par une entreprise étrangère sans établissement en France,
- rémunérés au cachet,
- salariés intérimaire en contrat de mission suite à la suspension, l'annulation ou la rupture d'un contrat de mise à disposition signé,
- en CDI dans le cadre du portage salarial,
- cadre dirigeant en cas de fermeture totale de l'entreprise ou d'une partie de celle-ci (fermeture d'un atelier ou d'un service de l'entreprise par exemple),
- travailleurs à domicile payé à la tâche,
- journalistes rémunérés à la pige.

Les salariés reçoivent une indemnité horaire, versée par leur employeur, correspondant à une part de leur rémunération antérieure.

Les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, de l'ensemble des actions de formation et de la formation professionnelle continue, réalisées notamment dans le cadre du plan de formation.

**Dans le cadre du Plan de résilience**, les salariés disposant d'un contrat de travail de droit français et employés par des entreprises russes, biélorusses ou ukrainiennes implantées en France et dont l'activité est réduite en raison des conséquences de la guerre en Ukraine, sont également éligibles au dispositif d'activité partielle de droit commun.

Les salariés d'entreprises affectées par un délestage peuvent bénéficier également de l'activité partielle. Dans le cas où une entreprise directement affectée par le délestage n'est pas en mesure d'aménager le temps de travail de ses salariés pour faire face à cette situation, il lui est possible, en dernier recours, de mobiliser, pour la durée du

délestage et, le cas échéant, pendant la durée nécessaire à la remise en marche des unités de production, le dispositif d'activité partielle de droit commun, sur le motif "toutes autres circonstances exceptionnelles" (sous-motif "délestage").

L'utilisation de ce motif autorise les entreprises à bénéficier de la souplesse prévue à l'article R.5122-3 du code du travail permettant à l'employeur de disposer d'un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande préalable.

## Quelles sont les particularités ?

### — Salariés inéligibles

Ne peuvent pas bénéficier du chômage partiel les salariés suivants :

- les salariés dont la réduction ou la suspension de l'activité est provoquée par un différend collectif de travail (grève par exemple),
- les salariés titulaires d'un contrat de travail de droit français qui travaillent à l'étranger,
- les salariés expatriés titulaires d'un contrat de droit local.

## Montant de l'aide

### De quel type d'aide s'agit-il ?

L'entreprise perçoit une allocation d'activité partielle dans la limite d'un contingent annuel d'heures indemnisables :

- 1 000 heures par an et par salarié,
- 100 heures par an et par salarié en cas de travaux et de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise

L'autorisation d'activité partielle est accordée pour une période de 3 mois renouvelable dans la limite de 6 mois sur une période de référence de 12 mois consécutifs.

### Du côté employeur

A partir du 1er janvier 2023, l'allocation versée à l'employeur couvre 36% du salaire antérieur brut du salarié, le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle été relevé avec un plancher de 8,03 € et un plafond de 18,26 € (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1er janvier 2023).

Le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle applicable à Mayotte, versée à l'employeur à compter du 1er janvier 2023 est de 6,94 €.

A partir du 1er mai 2023, l'allocation versée à l'employeur couvre 36% du salaire antérieur brut du salarié, le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle été relevé avec un plancher de 8,21 € et un plafond de 18,66 € (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1er mai 2023).

Pour rappel en 2022

Du 1er mai au 31 juillet 2022, l'allocation versée à l'employeur couvrait 36% du salaire antérieur brut du salarié avec un plancher de 7,73 € et un plafond de 17,58 € (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1er mai 2022).

Depuis le 1er août 2022, l'allocation versée à l'employeur couvre 36% du salaire antérieur brut du salarié, le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle été relevé avec un plancher de 7,88 € et un plafond de 17,93 € (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1er août 2022).

De plus, en cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, les entreprises peuvent demander à bénéficier du [FNE-Formation](#) en complément de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences des salariés.

### **Du côté du salarié**

L'employeur doit verser au salarié une indemnité correspondant à 60% de son salaire brut par heure chômée (heure non travaillée sur décision de l'employeur), soit environ à 72% du salaire net horaire.

A partir du 1er janvier 2023, cette indemnité ne peut pas être < à 8,92 €.

A partir du 1er mai 2023, cette indemnité ne peut pas être < à 9,12 €, ni être > à un plafond de 31,10 € par heure chômée.

#### Pour rappel en 2022

Du 1er mai au 31 juillet 2022, cette indemnité ne pouvait pas être inférieure à 8,59 €, ni être supérieure à un plafond de 29,30 € par heure chômée.

Depuis le 1er août 2022, cette indemnité ne peut pas être inférieure à 8,76 €, ni être supérieure à un plafond de 29,89 € par heure chômée.

L'indemnité est versée par l'employeur à la date habituelle de versement du salaire.

L'employeur doit faire figurer sur le bulletin de paie du salarié (ou dans un document annexé) le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées.

Une convention ou un accord collectif et une décision unilatérale de l'employeur peuvent prévoir une indemnisation complémentaire.

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, l'agence de services et de paiement (ASP) verse directement la somme au salarié sur décision du préfet.

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, le taux de l'allocation est égal au taux de l'indemnité versée au salarié lorsque la rémunération est inférieure au SMIC. Lorsque la rémunération de l'apprenti ou du salarié en contrat d'apprentissage est supérieure au SMIC, le taux d'allocation d'activité partielle de droit commun s'applique à l'employeur.

### **A Mayotte**

Du 1er mai au 31 juillet 2022

Allocation employeurs :

- le taux est de 36% de la rémunération antérieure brute,
- le montant plancher est de 6,71 €,
- le montant plafond est de 13,27 € par heure non travaillées.

Indemnité salariés :

- le taux est de 60% de la rémunération antérieure brute,
- le montant plancher de la rémunération mensuelle minimale (RMM) est de 7,46 €,
- le montant plafond est de 22,11 € par heure non travaillées.

Depuis le 1er août 2022

Allocation employeurs :

- le taux est de 36% de la rémunération antérieure brute,
- le montant plancher est de 6,85 €,
- le montant plafond est de 13,53 € par heure non travaillées.

Indemnité salariés :

- le taux est de 60% de la rémunération antérieure brute,
- le montant plancher de la rémunération mensuelle minimale (RMM) est de 7,61 €,
- le montant plafond est de 22,55 € par heure non travaillées.

## Quelles sont les modalités de remboursement ?

Pour obtenir le remboursement des indemnités, chaque mois, l'employeur doit adresser en ligne une demande d'indemnisation pour l'allocation d'activité partielle.

L'employeur doit faire sa demande dans un délai de 6 mois suivant la fin de la période couverte par l'autorisation d'activité partielle.

---

## Informations pratiques

### Quelle démarche à suivre ?

— Au près de quel organisme

Pour bénéficier de ce dispositif, l'employeur doit adresser à la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) du département où est implanté l'établissement une demande préalable d'autorisation d'activité partielle à partir de [l'applicatif dédié](#).

L'employeur doit faire sa demande dans un délai de 6 mois suivant la fin de la période couverte par l'autorisation d'activité partielle.

En cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries, l'employeur peut déposer sa demande dans les 30 jours suivant la mise en chômage partiel de ses salariés.

L'entreprise peut estimer le montant d'indemnisation en cas de recours à l'activité partielle avec [le simulateur en ligne](#).

### **Dans le cadre du Plan de résilience, les entreprises dont l'activité est affectée par les conséquences économiques de la guerre en Ukraine**

Il suffit de suivre la procédure de droit commun. Le portail en ligne du Ministère du travail a été mis à jour afin de permettre aux entreprises de cocher un sous-motif supplémentaire, au sein des motifs « toutes autres circonstances exceptionnelles », intitulé « conséquences du conflit en Ukraine ».

L'utilisation de ce motif autorise les entreprises à bénéficier de la souplesse permettant à l'employeur de disposer d'un délai de 30 à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande préalable.

Pour être validée par la DDETS, la Demande d'Autorisation Préalable (DAP) de placement en activité partielle de l'entreprise devra être accompagnée de tout document démontrant qu'il existe un lien, direct ou indirect, entre les conséquences de la guerre en Ukraine et la baisse d'activité de l'entreprise. La DDETS pourra refuser le placement en AP si la DAP de l'entreprise n'est pas suffisamment motivée.

La hausse des prix du gaz et de l'électricité, constatée depuis le 24 février, date de l'invasion de l'Ukraine par la Russie, pourra, par exemple, être retenue comme motif suffisant permettant le recours à l'activité partielle de droit commun sur le motif "autres circonstances exceptionnelles – conséquences du conflit en Ukraine", à la condition que l'entreprise soit très fortement affectée par la hausse des prix du gaz et/ou de l'électricité, ce qui se traduit notamment par le fait :

- d'avoir des achats de gaz et/ou d'électricité atteignant au moins 3% de son CA,
- à la date de dépôt de la demande, de subir une baisse d'excédent brut d'exploitation (EBE) par rapport à 2021 (par rapport à 2022 si la demande porte sur l'année 2023).

Le respect de ces conditions cumulatives devra être attesté par un document établi par un tiers de confiance (expert-comptable ou commissaire aux comptes), déposé par l'entreprise lors de la demande d'activité partielle, et accompagné des documents comptables ayant permis au tiers de confiance d'établir cette attestation.

### **Pour les entreprises impactées par les incendies du 12 juillet 2022 en Gironde**

Les entreprises disposent d'un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser leur demande d'autorisation par voie dématérialisée.

Les entreprises peuvent dès à présent prendre contact avec les services activité partielle des départements concernés qui pourront les accompagner dans la constitution de leur dossier :

- DDETS de la Gironde : 05 47 47 47 47 ou à [ddets-activite-partielle@girondedepartement.fr](mailto:ddets-activite-partielle@girondedepartement.fr),
- DDETS des Landes : 05 58 05 76 30 ou à [ddets-activite-partielle@landesdepartement.fr](mailto:ddets-activite-partielle@landesdepartement.fr).

---

## Organisme

### **DREETS**

### **Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités**

- **Accès aux contacts locaux**  
Web : [drees.gouv.fr](http://drees.gouv.fr)

---

## Liens

- [FAQ - Activité Partielle](#)
- [Questions-réponses AP/APLD dans le contexte de la crise en Ukraine](#)

---

## Source et références légales

### Références légales

Décret n° 2022-1072 du 29 juillet 2022 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable.

Décret n° 2022-1632 du 22 décembre 2022 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable.

Décret n° 2023-322 du 28 avril 2023 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable.