

Activité partielle

DREETS

Présentation du dispositif

L'entreprise peut bénéficier du dispositif d'activité partielle, cette solution permet à celle-ci d'éviter des licenciements économiques et de préserver les compétences des salariés afin de rebondir lorsque l'activité de l'entreprise reprend.

Afin de limiter les conséquences d'une baisse d'activité, liée à l'épidémie de COVID19, le Gouvernement avait redimensionné le dispositif d'activité partielle. Ce dispositif précisait les nouvelles règles applicables aux demandes d'indemnisation qui avaient été déposées au titre des heures chômées à compter du 1er mars 2020. Ce dispositif n'a cessé d'évoluer pour s'adapter durant la crise et depuis à la reprise économique.

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.

Dans le cadre du Plan de Résilience économique et sociale destiné aux entreprises suite à la crise en Ukraine, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion précise les règles applicables à la mobilisation du dispositif d'activité partielle (AP) pour faire face aux conséquences économiques qui en découlent.

Conditions d'attribution

A qui s'adresse le dispositif ?

— Entreprises éligibles

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 :

- 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,
- l'employeur est concerné par les arrêtés prévoyant une fermeture de l'entreprise,
- l'employeur est confronté à une baisse d'activité ou à des difficultés d'approvisionnement,
- l'employeur est dans l'impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, gestes barrières, etc.) pour l'ensemble de ses salariés.

L'employeur peut :

- placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle,
- 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.

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»

— Salariés éligibles

L'activité partielle s'adresse à tous les salariés qui subissent une baisse de rémunération imputable :

- soit à une réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie de l'établissement en deçà de la durée légale de travail,
- soit à une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

Il n'y a pas de condition d'ancienneté, ni de conditions liées au type de contrat de travail (CDD, apprentis, CDI, etc.), ni de conditions liées au temps de travail du salarié (temps partiel, temps plein) pour être éligible à l'activité partielle.

Les salariés au forfait jours et heures sur l'année peuvent également bénéficier de l'activité partielle, en cas de réduction de l'horaire de travail et en cas de fermeture totale de l'établissement.

Sont concernés :

- les salariés à temps plein ou partiel,
- les intérimaires et salariés en CDD,
- les salariés dans les entreprises publiques s'assurant elles-mêmes contre le risque chômage,
- certains saisonniers
- les salariés travaillant en France employés par des entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France.
- les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation,
- les salariés employés à domicile par des particuliers,
- les assistants maternels,
- les salariés de droit privé dans les entreprises publiques s'assurant elles-mêmes contre le risque chômage.
- les cadres dirigeants lorsque leur établissement a été fermé,
- les salariés en portage salarial titulaires d'un contrat à durée indéterminée,
- les salariés des entreprises de travail temporaire titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI),
- les intermittents du spectacle et les mannequins,
- les journalistes pigistes,
- les travailleurs à domicile rémunérés à la tâche VRP
- le personnel navigant de l'aviation civile.

En application avec le décret du 10 novembre 2020, les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 sont placés en position d'activité partielle s'il répondent aux 2 critères cumulatifs suivants.

1er critère - Etre dans l'une des situations suivantes:

- être âgé de 65 ans et plus,
- avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications

- cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV,
- avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications,
 - présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment),
 - présenter une insuffisance rénale chronique dialysée,
 - être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie),
 - présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²),
 - être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise : médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ; infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ; consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ; liée à une hémopathie maligne en cours de traitement,
 - être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins,
 - présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie,
 - être au troisième trimestre de la grossesse,
 - être atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare.

2ème critère -Ne pas pouvoir ni recourir totalement au télétravail, ni bénéficier des mesures de protection renforcées suivantes :

- l'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles,
- le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide,
- l'absence ou la limitation du partage du poste de travail,
- le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé,
- l'adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence,
- la mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.

Ces salariés vulnérables pourront être placés en activité partielle à leur demande et sur présentation à l'employeur d'un certificat établi par un médecin.

Peut également bénéficier de l'activité partielle, le salarié parent d'un enfant identifié comme cas contact à risque et faisant l'objet d'une mesure d'isolement ou dont l'établissement d'accueil, la classe ou la section est fermé doit être placé en activité partielle par l'employeur.

Pour ce faire, le salarié doit fournir à son employeur un justificatif délivré par l'assurance maladie ou l'établissement d'accueil ainsi qu'une attestation sur l'honneur précisant qu'il est le seul des 2 parents demandant à bénéficier de ce dispositif.

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.

Montant de l'aide

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

Cas général : Activité partielle de droit commun

Du côté des salariés :

Jusqu'au 30 juin 2021, les salariés ont continué de percevoir une indemnité correspondant à 70% de leur salaire brut par heure chômée, soit environ à 84% du salaire net horaire avec un minimum de 8,11 € par heure.

Depuis le 1er juillet 2021 et jusqu'au 31 décembre 2021, ils percevront une indemnité correspondant à 60% de leur rémunération antérieure brute (soit environ 72% du salaire net) avec un minimum de 8,11 € par heure, relevé à 8,30 € depuis le 1er octobre 2021.

A compter du 1er janvier 2022, les salariés continuent de percevoir une indemnité correspondant à 60% de leur rémunération antérieure brute (soit environ 72% du salaire net) avec un minimum de 8,37 € par heure (réhaussé à 8,59 € à compter du 1er mai 2022).

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».

Le salarié percevra une indemnité au taux de droit commun, soit 60% de sa rémunération brute antérieure, dans la limite de 60% de 4,5 SMIC,

Du côté de l'entreprise :

L'allocation versée à l'employeur couvre :

- jusqu'au 31 mai 2021, 60% de la rémunération antérieure brute du salarié dans la limite d'une rémunération de 4,5 SMIC, avec un minimum de 8,11 € par heure, quel que soit l'effectif de l'entreprise,
- du 1er au 30 juin 2021, le taux d'allocation sera de 52% du salaire antérieur brut du salarié dans la limite d'une rémunération de 4,5 SMIC, avec un minimum de 8,11 €,
- à compter du 1er juillet 2021 et jusqu'au 31 décembre 2021, le taux d'allocation sera de 36% du salaire antérieur brut du salarié dans la limite de 4,5 SMIC avec un plancher de 7,30 €, relevé à 7,47 € depuis le 1er octobre 2021,
- à compter du 1er janvier 2022, le taux d'allocation horaire versée à l'employeur est de 36% du salaire brut antérieur du salarié, dans la limite de 36% de 4,5 SMIC, avec un plancher de 7,53 € (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1er janvier 2022).
- à compter du 1er mai 2022, le taux d'allocation horaire versée à l'employeur est de 36% du salaire brut antérieur du salarié, dans la limite de 36% de 4,5 SMIC, avec un plancher de 7,73 € (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1er mai 2022).

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».

L'employeur recevra de l'ASP une allocation d'activité partielle équivalente à 36% de la rémunération brute antérieure du salarié, dans la limite de 36% de 4,5 SMIC, avec un plancher de 7,53 € (réhaussé à 7,73 € à compter du 1er mai 2022).

L'allocation d'activité partielle versée par l'État varie en fonction du secteur d'activité dont dépend l'entreprise et peut donc être majorée

Depuis le 1er avril 2021, le taux majoré s'applique également aux employeurs au titre des salariés de droit privé vulnérables ou parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler.

Depuis le 24 juillet 2021, le taux majoré s'applique également aux "Fabricants de vêtements de dessus et fabrication de vêtements de dessous ; Fabrication d'articles à mailles", secteur ajouté la liste S1 Bis.

Depuis le 1er juillet 2021 et jusqu'au 30 novembre 2021, l'allocation versée à l'employeur continue de couvrir 70% de la rémunération antérieure brute du salarié (soit environ 84% du salaire net), dans la limite d'une rémunération de 4,5 SMIC, avec un minimum de 8,11 € par heure, relevé à 8,30 € depuis le 1er octobre 2021, quel que soit l'effectif de l'entreprise :

- dans les établissements recevant du public et fermés administrativement au titre de la crise sanitaire,
- dans les établissements basés dans la zone de chalandise d'une station de ski s'ils subissent au moins 50% de baisse de CA pendant la période de fermeture des remontées mécaniques,
- dans les établissements situés sur un territoire reconfiné ou soumis à des restrictions spécifiques dès lors qu'ils subissent 60% de perte de CA,
- dans les entreprises relevant des secteurs protégés dit S1 (comme par exemple le tourisme, la culture, le transport, le sport, l'événementiel),
- dans les entreprises appartenant aux secteurs protégés dit S1 Bis qui continueraient d'avoir de fortes difficultés, attestées par une baisse de CA de 80% durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020.

Depuis le 1er décembre 2021 et jusqu'au 28 février 2022, l'allocation versée à l'employeur continue de couvrir 70% de la rémunération antérieure brute du salarié (soit environ 84% du salaire net), dans la limite d'une rémunération de 4,5 SMIC, avec un plancher à 8,37 € par heure, quel que soit l'effectif de l'entreprise :

- dans les établissements recevant du public et qui sont fermés sur décision administrative pour lutter contre la propagation de l'épidémie de covid19,
- dans les établissements situés sur un territoire reconfiné dès lors qu'ils subissent 60% de perte de CA soit par rapport au CA constaté durant le mois qui précède la mise en œuvre du re-confinement, soit par rapport au CA constaté au titre du même mois en 2019,
- pour les employeurs appartenant aux secteurs dits protégés et qui subissent une baisse de CA d'au moins 65% :
 - soit par rapport au CA constaté au titre du même mois en 2020 ou en 2019,
 - soit au titre du CA réalisé sur les 6 mois précédents par rapport à la même période en 2019,
 - soit par rapport au CA mensuel moyen réalisé en 2019,
 - ou soit, pour les entreprises créées après le 30 juin 2020, par rapport au CA mensuel moyen réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 30 juin 2021.

Du 1er au 31 mars 2022 l'allocation versée à l'employeur continue de couvrir 70% de la rémunération antérieure brute du salarié (soit environ 84% du salaire net), dans la limite d'une rémunération de 4,5 SMIC, avec un plancher à 8,37 € par heure, quel que soit l'effectif de l'entreprise :

- dans les établissements recevant du public et qui sont fermés sur décision administrative pour lutter contre la

- propagation de l'épidémie de covid19,
- dans les établissements situés dans un territoire qui fait l'objet de restrictions sanitaires dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et qui subissent une forte baisse de CA dès lors qu'ils subissent 60% de perte de CA. Cette baisse de CA est appréciée soit par rapport au CA constaté durant le mois qui précède la mise en œuvre de ces mesures, soit par rapport au CA constaté au titre du même mois en 2019.

Depuis le 1er avril 2022, le taux horaire de l'allocation est maintenu à 70% uniquement pour les employeurs de salariés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler (garde d'enfants et personnes vulnérables). L'allocation versée à l'employeur continue de couvrir 70% de la rémunération antérieure brute du salarié (soit environ 84% du salaire net), dans la limite d'une rémunération de 4,5 SMIC, avec un plancher à 8,37 € par heure (réhaussé à 8,59 € à compter du 1er mai 2022).

Cas particulier pour Mayotte

Pour les demandes d'indemnisation adressées à l'autorité administrative au titre des heures chômées par les salariés à compter du 1er janvier 2021 et jusqu'au 30 septembre 2021 : le taux horaire de l'allocation d'activité partielle ne pourra être inférieur à 7,09 € pour les secteurs en difficulté et 6,38 € pour les autres entreprises (droit commun).

A compter du 1er octobre 2021, pour les demandes d'indemnisation adressées à l'autorité administrative au titre des heures chômées par les salariés à :

- le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle est relevé à 6,52 € (droit commun),
- le taux horaire minimum de l'allocation versée aux employeurs est fixé à 7,24 € pour les entreprises :
 - dont l'activité a été interrompue par décision administrative en raison de la crise sanitaire,
 - situées dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'autorité administrative lorsqu'ils subissent une forte baisse de CA,
 - qui relèvent des secteurs les plus affectés par les conséquences de l'épidémie de covid-19 et qui continuent de subir une très forte baisse du CA,
 - dont les salariés sont dans l'impossibilité de continuer à travailler car ils sont considérés comme une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 ou sont parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant d'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, et, enfin, aux employeurs qui bénéficient de l'activité réduite pour le maintien en emploi.

Depuis le 1er janvier 2022 et jusqu'au 30 janvier 2022 :

- le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle est relevé à 6,54 € (droit commun),
- le taux horaire minimum de l'allocation versée aux employeurs est fixé à 7,27 € pour les entreprises qui remplissent les conditions précitées.

La prise en charge des coûts pédagogiques de la formation des salariés en activité partielle. 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. ("Consulter le dispositif-FNE-Formation": "/aide/V2Fv3w/direccte/fne-formation-elargissement-du-dispositif-a-l-ensemble-des-entreprises-pour-des-salaries-en-activite-partielle-ou-activite-partielle-de-longue-duree-apld.html").

Informations pratiques

Quelle démarche à suivre ?

— Au près de quel organisme

L'activité partielle peut être mise en œuvre sans autorisation préalable de la Dreets : la demande peut être effectuée auprès de la Dreets dans les 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle lorsque la demande est justifiée par le motif de circonstances exceptionnelles.

Les démarches sont à effectuer directement en ligne sur [le portail du Ministère du travail](#). Cette demande renseigne, pour chaque salarié, les heures hebdomadaires réellement travaillées (ou assimilées, telles que les congés, les arrêts maladie pour motif de coronavirus, etc.) et les heures hebdomadaires réellement chômées.

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 vient toutefois d'être 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.

Depuis le 1er octobre 2020, les services de l'État (Dreets) vous répondent sous 15 jours. L'absence de réponse sous 15 jours vaut décision d'accord.

A compter du 1er janvier 2021, pour obtenir le versement de l'allocation d'activité partielle, l'employeur doit adresser en ligne une demande d'indemnisation dans un délai de 6 mois suivant la fin de la période couverte par l'autorisation d'activité partielle.

A compter du 1er juillet 2021, l'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 3 mois, renouvelable une fois sur une période glissante de 12 mois consécutifs.

Les compteurs commencent à courir à partir du 1er juillet 2021, et ce quelle que soit la date d'autorisation. Autrement dit, si une entreprise a déjà bénéficié d'une période d'activité partielle avant cette date, il n'en sera pas tenu compte pour le calcul des 6 mois. En revanche, si une décision d'autorisation est prise avant le 30 juin 2021 pour une durée allant au-delà du 1er juillet 2021, la période d'autorisation intervenant au-delà du 1er juillet s'impute sur la durée maximale d'autorisation de 6 mois.

A titre dérogatoire et temporaire, pour les périodes d'activité partielle comprises entre le 1er janvier 2022 et le 31 mars 2022, il n'est pas tenu compte des périodes d'autorisation d'activité partielle dont les employeurs ont pu bénéficier avant le 31 décembre 2021.

Ainsi, les employeurs qui auraient atteint la durée maximale d'autorisation d'activité partielle de 6 mois au 31 décembre 2021 peuvent continuer à placer leurs salariés en activité partielle jusqu'au 31 mars 2022.

Pour toute demande d'assistance téléphonique gratuite pour la prise en main de l'outil "Activité partielle" : numéro vert : 0800 705 800 pour la métropole et les Outre-mer de 8 h à 20h, du lundi au vendredi et de 10h à 18h le samedi.

Pour toute demande d'assistance au support technique par courriel : contact-ap@asp-public.fr

Concernant la prise en charge des congés payés, elle se fera par les circuits de paiement de l'activité partielle via l'Agence de services et de paiement (ASP). Cela nécessite pour les employeurs de s'organiser dès à présent pour respecter le délai de prévenance de 30 jours et réunir le Comité social et économique (CSE) quand cela est nécessaire.

Organisme

DREETS

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

- **Accès aux contacts locaux**

Web : dreets.gouv.fr

Liens

- [Le simulateur de calcul est en ligne sur le site du ministère du Travail](#)
- [FAQ - Activité Partielle](#)
- [Questions-réponses AP/APLD dans le contexte de la crise en Ukraine](#)

Fichiers attachés

- [Tableau de synthèses des taux au 16/04/2022](#) (19/04/2022 - 0.38 Mo)
- [Liste des secteurs protégés dit S1 Bis](#) (5/01/2022 - 0.17 Mo)
- [Liste des secteurs protégés dit S1](#) (5/01/2022 - 0.14 Mo)

Source et références légales

Références légales

Décret n° 2021-70 du 27 janvier 2021 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle.

Décret n° 2021-101 du 1er février 2021 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique applicables à Mayotte.

Décret n° 2021-88 du 29 janvier 2021 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable.

Décret n° 2021-89 du 29 janvier 2021 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle et le décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

Ordonnance n° 2021-136 du 10 février 2021 portant adaptation des mesures d'urgence en matière d'activité partielle.

Décret n° 2021-221 du 26 février 2021 relatif à la détermination des taux de l'allocation d'activité partielle.

Décret n° 2021-225 du 26 février 2021 relatif à la détermination des taux de l'allocation d'activité partielle.

Décret n° 2021-435 du 13 avril 2021 modifiant le décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

Décret n° 2021-671 du 28 mai 2021 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable.

Décret n° 2021-674 du 28 mai 2021 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Décret n° 2021-808 du 25 juin 2021 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique applicables à Mayotte.

Décret n° 2021-978 du 23 juillet 2021 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle.

Décret n° 2021-1252 du 29 septembre 2021 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° 2021-1383 du 25 octobre 2021 modifiant le décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

Décret n° 2021-1390 du 27 octobre 2021 portant modification des taux horaires minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité réduite pour le maintien en emploi applicables à Mayotte.

Décret n° 2021-1816 du 27 décembre 2021 relatif à l'activité partielle.

Décret n° 2021-1817 du 27 décembre 2021 relatif à l'activité partielle.

Décret n° 2021-1878 du 29 décembre 2021 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° 2021-1918 du 30 décembre 2021 relatif aux modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable.

Décret n° 2022-40 du 18 janvier 2022 portant modification des taux horaires minimums de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable applicables à Mayotte.

Décret n° 2022-77 du 28 janvier 2022 relatif à la détermination du taux de l'indemnité d'activité partielle.

Décret n° 2022-241 du 24 février 2022 relatif aux modalités de fixation de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

Décret n° 2022-242 du 24 février 2022 relatif à la détermination du taux de l'allocation d'activité partielle.