



Rémunération d'un salarié en chômage partiel (activité partielle)

Vérfié le 17 juillet 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), Ministère chargé du travail

Maintien du dispositif d'activité partielle

3 nov. 2020

Les décrets n°2020-1316 (https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042481972) et n°2020-1319 du 30 octobre 2020 (https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042482029) pris par l'ordonnance n°2020-1255 du 14 octobre 2020 (https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000042424121/) maintiennent les dispositifs en vigueur du 1^{er} novembre jusqu'au 31 décembre 2020.

En cas d'activité partielle, les salariés ayant une perte de salaire, en raison de la réduction de leur temps de travail, sont indemnisés par l'employeur. En contrepartie, celui-ci perçoit une allocation d'activité partielle cofinancée par l'État et l'Unédic.

Depuis juin 2020

À qui s'applique le chômage partiel ?

En cas de réduction ou de suspension d'activité de l'entreprise, certains salariés peuvent bénéficier du chômage partiel.

Salariés concernés

Les salariés titulaires d'un contrat de travail de droit français (CDI, CDDnotamment) bénéficient du chômage partiel qu'ils 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)
- Salariés employés en France par une entreprise étrangère sans établissement en France
- Rémunérés au cachet
- Salariés intérimaires 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** (https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31620)
- Cadres dirigeants 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 payés à la tâche
- Journalistes rémunérés à la pige

➔ **À savoir** : les parents contraints de garder leur enfant, les personnes vulnérables ou les personnes habitant avec celles-ci sont passés en chômage partiel depuis le 1^{er} mai.

Les salariés du particulier employeur et les assistantes maternelles employées par un particulier employeur bénéficient d'une indemnisation exceptionnelle.

Cette indemnisation exceptionnelle concerne les salariés déclarés par **CESU** (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R18364) et par **Pajemploi** (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R18165).

Salariés exclus

Les salariés suivants ne bénéficient pas du chômage partiel :

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

Rémunération versée au salarié

L'employeur doit verser au salarié une indemnité correspondant à 70 % **de son salaire brut** par heure *chômée* (https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R56773), soit environ à 84 % du salaire net horaire.

Cette indemnité ne peut pas être inférieure à 8,03 € net 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.

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.

➡ **À savoir** : une convention ou un accord collectif ainsi qu'une décision unilatérale de l'employeur peuvent prévoir une indemnisation complémentaire.

Heures indemnisées

Cas général

Les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et la durée légale du travail.

Lorsque la durée du travail est inférieure à la durée légale, les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et cette durée.

Seules les heures chômées dans la limite de la durée légale du travail sont indemnisables.

Durée de travail supérieure à 35 h

Durée prévue au contrat de travail (convention de forfait)

Contrat de travail conclu avant le 24 avril 2020

Les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et la **durée prévue par le contrat de travail** (39 heures par semaine ou 169 heures par mois par exemple).

➡ **À savoir** : la **convention de forfait** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19261>) est prévue dans le contrat de travail ou dans un **avenant** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R10829>) à celui-ci.

Contrat de travail conclu à partir du 24 avril 2020

Les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et la durée légale du travail.

Lorsque la durée du travail est inférieure à la durée légale, les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et cette durée.

Seules les heures chômées dans la limite de la durée légale du travail sont indemnisables.

➡ **À savoir** : la **convention de forfait** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19261>) est prévue dans le contrat de travail ou dans un **avenant** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R10829>) à celui-ci.

Durée prévue par un accord collectif

Accord collectif conclu avant le 24 avril 2020.

Les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et la durée de travail prévue par l'accord collectif.

Par exemple, dans la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants, la durée conventionnelle de travail est de 39 heures par semaine.

Accord collectif conclu à partir du 24 avril 2020.

Les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et la durée légale du travail.

Lorsque la durée du travail est inférieure à la durée légale, les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et cette durée.

Seules les heures chômées dans la limite de la durée légale du travail sont indemnisables.

Exonération des cotisations et contribution sociales

Cas général

L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale.

L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %.

Ces 2 contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (après application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

Alsace-Moselle

L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale.

L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %.

Ces 2 contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (après application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

Une cotisation maladie supplémentaire de 1,50 % est due.

Étranger

L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale.

L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %.

Ces 2 contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (après application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

Pour les salariés non domiciliés fiscalement en France, une cotisation maladie est due au taux de 2,80 %.

Entre mars et mai 2020

À qui s'applique le chômage partiel ?

En cas de réduction ou de suspension d'activité de l'entreprise, certains salariés peuvent bénéficier du chômage partiel.

Salariés concernés

Les salariés titulaires d'un contrat de travail de droit français (CDI, CDD notamment) bénéficient du chômage partiel qu'ils 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)
- Salariés employés en France par une entreprise étrangère sans établissement en France
- Rémunérés au cachet
- Salariés intérimaires 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 (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31620>)
- Cadres dirigeants 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 payés à la tâche
- Journalistes rémunérés à la pige

➡ **À savoir** : les parents contraints de garder leur enfant, les personnes vulnérables ou les personnes habitant avec celles-ci sont passés en chômage partiel depuis le 1^{er} mai.

Les salariés du particulier employeur et les assistantes maternelles employées par un particulier employeur bénéficient d'une indemnisation exceptionnelle.

Cette indemnisation exceptionnelle concerne les salariés déclarés par CESU (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R18364>) et par Pajemploi (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R18165>).

Salariés exclus

Les salariés suivants ne bénéficient pas du chômage partiel :

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

Rémunération versée au salarié

L'employeur doit verser au salarié une indemnité correspondant à 70 % de son **salaires brut** par heure *chômée* (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R56773>), soit environ à 84 % du salaire net horaire.

Cette indemnité ne peut pas être inférieure à 8,03 € net 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.

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.

➡ **À savoir** : une convention ou un accord collectif ainsi qu'une décision unilatérale de l'employeur peuvent prévoir une indemnisation complémentaire.

Heures indemnisées

Cas général

Les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et la durée légale du travail.

Lorsque la durée du travail est inférieure à la durée légale, les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et cette durée.

Seules les heures chômées dans la limite de la durée légale du travail sont indemnisables.

Durée de travail supérieure à 35 h

Durée prévue au contrat de travail (convention de forfait)

Contrat de travail conclu avant le 24 avril 2020

Les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et la **durée prévue par le contrat de travail** (39 heures par semaine ou 169 heures par mois par exemple).

➔ **À savoir :** la convention de forfait (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19261>) est prévue dans le contrat de travail ou dans un **avenant** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R10829>) à celui-ci.

Contrat de travail conclu à partir du 24 avril 2020

Les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et la durée légale du travail.

Lorsque la durée du travail est inférieure à la durée légale, les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et cette durée.

Seules les heures chômées dans la limite de la durée légale du travail sont indemnisables.

➔ **À savoir :** la convention de forfait (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19261>) est prévue dans le contrat de travail ou dans un **avenant** (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R10829>) à celui-ci.

Durée prévue par un accord collectif

Accord collectif conclu avant le 24 avril 2020.

Les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et la durée de travail prévue par l'accord collectif.

Par exemple, dans la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants, la durée conventionnelle de travail est de 39 heures par semaine.

Accord collectif conclu à partir du 24 avril 2020.

Les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et la durée légale du travail.

Lorsque la durée du travail est inférieure à la durée légale, les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et cette durée.

Seules les heures chômées dans la limite de la durée légale du travail sont indemnisables.

Exonération des cotisations et contribution sociales

Cas général

L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale.

L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %.

Ces 2 contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (après application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

Alsace-Moselle

L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale.

L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %.

Ces 2 contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (après application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

Une cotisation maladie supplémentaire de 1,50 % est due.

Étranger

L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale.

L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %.

Ces 2 contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (après application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

Pour les salariés non domiciliés fiscalement en France, une cotisation maladie est due au taux de 2,80 %.

Avant mars 2020

À qui s'applique le chômage partiel ?

En cas de réduction ou de suspension d'activité de l'entreprise, certains salariés peuvent bénéficier du chômage partiel.

Salariés concernés

Les salariés titulaires d'un contrat de travail de droit français (CDI, CDD notamment) bénéficient du chômage partiel qu'ils soient :

- À temps plein ou à temps partiel
- Dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année 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)
- Voyageurs, représentants et placiers (VRP) avec une activité exclusive (employeur unique)

Salariés exclus

Les salariés suivants ne bénéficient pas du chômage partiel :

- Salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année en cas de **réduction d'activité** de l'entreprise
- Salariés quand la réduction ou la suspension de l'activité est provoquée par un différend collectif de travail (grève par exemple)
- Voyageurs, représentants et placiers (VRP) avec une activité multicartes (employeurs multiples)
- Salariés titulaires d'un contrat de travail de droit français qui travaillent à l'étranger

Rémunération versée au salarié

En période d'activité partielle, l'employeur doit verser aux salariés une indemnité de 70 % **de leur salaire brut** par *heure chômée* (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R56773>). Cela correspond environ à 84 % du salaire net horaire.

L'indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié lorsque des actions de formation sont mises en œuvre pendant les heures chômées.

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

Heures indemnisées

Les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et la durée légale du travail.

Lorsque la durée du travail est inférieure à la durée légale, les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et cette durée.

Seules les heures chômées dans la limite de la durée légale du travail sont indemnisables.

Les heures supplémentaires accomplies en raison d'un horaire collectif supérieur à 35 heures ne doivent pas être payées au salaire initialement convenu.

Ces heures n'ouvrent pas droit au versement de l'allocation d'activité partielle de l'État à l'employeur.

Pour les salariés travaillant en forfait heures ou jours sur l'année, c'est la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement ou du service qui est prise en compte (dans la limite de 7 heures par jour ou 3h30 par demi-journée de fermeture).

Exonération des cotisations et contribution sociales

Cas général

L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale.

L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %.

Ces 2 contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (après application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

Alsace-Moselle

L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale.

L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %.

Ces 2 contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (après application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

Une cotisation maladie supplémentaire de 1,50 % est due.

Étranger

L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est exonérée des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale.

L'indemnité d'activité partielle est assujettie à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %.

Ces deux contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (après application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

Pour les salariés non domiciliés fiscalement en France, une cotisation maladie est due au taux de 2,80 %.

Textes de référence

- Code du travail : articles L5122-1 à L5122-5 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006178128/#LEGIARTI000037994966)
(https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006178128/#LEGIARTI000037994966)
Activité partielle
- Code du travail : articles R5122-1 à R5122-26 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018494194/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000018494194/)
Aide aux salariés placés en activité partielle
- Code du travail : article L5124-1 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006178130/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006178130/)
Sanctions et amendes
- Arrêté du 31 mars 2020 modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041780655/)
(<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041780655/>)
contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020
- Arrêté du 26 août 2013 fixant les contingents annuels d'heures indemnisables [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000027932297/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000027932297/>)
- Circulaire DGEFP n°2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle (PDF - 1.4 MB) [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/39848) (<https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/39848>)
- Sanctions contre les fraudes au chômage partiel [↗](https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/covid-19-sanctions-contre-les-fraudes-au-chomage-partiel) (<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/covid-19-sanctions-contre-les-fraudes-au-chomage-partiel>)
Sanctions contre les fraudes au chômage partiel

Services en ligne et formulaires

- Simulation de l'indemnisation de l'employeur en cas d'activité partielle (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R15061>)
Simulateur
- Demande d'autorisation préalable et d'indemnisation d'activité partielle (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R31001>)
Téléservice