

Allocation d'activité partielle

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.

Activité partielle activée pour les entreprises qui ont vu leurs activités impactées par les intempéries dans certaines communes classées en état de "catastrophe naturelle". En effet, les entreprises sont contraintes de réduire la durée de travail de leurs salariés, voire de fermer temporairement tout ou en partie leurs établissements. Donc, le recours à l'activité partielle pour le motif "sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel" ou "toute autre circonstance de caractère exceptionnel" permet de bénéficier de modalités assouplies de placement 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.

Le recours à l'activité partielle pour le motif "sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel" ou "toute autre circonstance de caractère exceptionnel" permet de bénéficier de modalités assouplies de placement en activité partielle pour les entreprises qui ont vu leurs activités impactées par les intempéries dans certaines communes classées en état de "catastrophe naturelle"

— 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,
- à toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

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 compter du 1er janvier 2026

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 8,57 € et un plafond de 19,47€ (montant applicable aux demandes d'indemnisation relatives aux heures non travaillées à compter du 1er janvier 2026).

A Mayotte :

- 36% pour l'allocation versée à l'employeur (8,33 € le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur),
- 60% pour l'indemnisation versée au salarié.

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 compter du 1er janvier 2026, cette indemnité ne peut pas être < à 9,52 €, ni être > à un plafond de 32,45 € 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.

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 ?

— Auprès 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](#).

Organisme

DREETS

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

- Accès aux contacts locaux

Web : drees.gouv.fr

Liens

- [FAQ - Activité Partielle](#)

Source et références légales

Références légales

Décret n° 2025-631 du 10 juillet 2025 portant prolongation de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et l'allocation des travailleurs indépendants (ATI) et de la majoration des taux horaires de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle à Mayotte.

Décret n° 2026-35 du 29 janvier 2026 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.