



COVID-19

APPRENTIS OU SALARIES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET ACTIVITE PARTIELLE

Nota bene : les exemples présentés dans cette fiche reprennent, à titre d'illustration, les taux plancher de prise en charge applicables du 1^{er} mai au 31 juillet 2022 en activité partielle et en activité partielle de longue durée.

Pour une vue d'ensemble sur les taux applicables selon la période, les secteurs d'activités et la situation des entreprises, vous pouvez vous reporter au tableau des taux applicables figurant à la fin du Questions-réponses.

Un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation peut-il être placé en activité partielle par son employeur ?

Oui, un employeur peut placer en activité partielle son apprenti ou son salarié en contrat de professionnalisation.

Son placement doit répondre aux mêmes conditions que les autres catégories de salariés. Dans le cadre de la crise Covid-19, son activité doit ainsi être rendue impossible en raison de la crise sanitaire :

- l'entreprise est visée par les arrêtés de fermeture ;
- l'employeur est confronté à une baisse d'activité ou à des difficultés d'approvisionnement ;
- il lui est impossible de mettre en place les mesures de prévention nécessaires à la protection de la santé de ses salariés (notamment le télétravail).



Un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation peut-il être placé en activité partielle, non seulement durant sa période de travail, mais également durant sa période de formation ?

L'apprenti alterne des périodes en entreprise et des périodes en centre de formation des apprentis (CFA).

Le salarié en contrat de professionnalisation alterne des périodes en entreprise et des périodes de formation assurées par un organisme de formation agréé.

L'employeur le rémunère indistinctement pour ces deux types de période.

Il convient de ne pas opérer de distinction entre temps de travail en entreprise et temps de formation en CFA ou organisme de formation au regard de l'activité partielle. Ces deux périodes peuvent être prises en charge par l'activité partielle, **que la formation ait lieu à distance ou en présentiel.**

Quelle est la base de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle ?

Le montant de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est calculé sur la base de la rémunération brute de l'apprenti ou du salarié en contrat de professionnalisation, telle que prévue par le code du travail ou, le cas échéant, par la convention collective ou l'accord collectif applicable.

Lorsque l'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie d'un taux de rémunération horaire brut inférieur au SMIC, comment calculer l'indemnité et l'allocation ?

En application de l'article L. 5122-5 du code du travail, lorsqu'un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation bénéficie d'un taux de rémunération horaire inférieur au SMIC, l'indemnité d'activité partielle versée par son employeur équivaut à son taux de rémunération horaire (taux réglementaire ou conventionnel).

Exemple : Un apprenti gagne 4,67 euros de l'heure, ce qui équivaut à 43% du SMIC au 1^{er} mai 2022. Son employeur lui versera une indemnité du même montant pour chaque heure prise en compte par l'activité partielle.

Son employeur percevra de l'Etat une allocation horaire du même montant, soit 4,67 euros.

Consigne à l'employeur :

Lorsque l'employeur saisit sur activitepartielle.emploi.gouv.fr une demande d'indemnisation pour un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation dont **la rémunération horaire est inférieure au SMIC** (10,85 euros), il doit exceptionnellement renseigner dans la colonne « Taux horaire (36% brut) » **100% du brut** et non 36% comme indiqué.

<input type="checkbox"/>	Nom	Prénom	NIR/NTT	Forme d'aménagement	Durée contractuelle du temps de travail	Quotité du temps de travail (%)	Catégorie socio-professionnelle	Taux horaire (70% brut)	Nombre d'heures déjà chômées en 2014, avant l'ouverture du service
<input checked="" type="checkbox"/>	loyés Technic	loyés Technic	loyés Technic 165 37	2=Equivalent à 35h	35		Employés Techniciens		
<input checked="" type="checkbox"/>	loyés Technic	JEAN	loyés Technic 227 97	1=Autre temps de trav	30		Ouvrier	7,57	
<input checked="" type="checkbox"/>	loyés Technic	PATRICK	loyés Technic 078 02	2=Equivalent à 35h	35		Ouvrier	9,99	
<input checked="" type="checkbox"/>	loyés Technic	CHRISTOPHE	loyés Technic 100 35	2=Equivalent à 35h	35		Ouvrier	8,14	
<input checked="" type="checkbox"/>	loyés Technic	ERIC	loyés Technic 315 37	2=Equivalent à 35h	35		Ouvrier	7,57	
<input checked="" type="checkbox"/>	loyés Technic	MARC	loyés Technic 156 23	2=Equivalent à 35h	35		Employés Techniciens	9,05	
<input checked="" type="checkbox"/>	loyés Technic	ORLANE	loyés Technic 015 39	2=Equivalent à 35h	35		Employés Techniciens	7,22	
<input checked="" type="checkbox"/>	loyés Technic	JEAN PIERRE	loyés Technic 443 41	2=Equivalent à 35h	35		Ouvrier	18,4	
<input checked="" type="checkbox"/>	loyés Technic	PATRICK	loyés Technic 032 74	2=Equivalent à 35h	35		Ouvrier	7,57	
<input checked="" type="checkbox"/>	loyés Technic	XAVIER	loyés Technic 086 86	2=Equivalent à 35h	35		Ouvrier	7,57	

Lorsque l'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie d'un taux de rémunération horaire brut supérieur au SMIC, comment calculer l'indemnité et l'allocation ?

En application de l'article L. 5122-5 du code du travail, lorsqu'un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation bénéficie d'un taux de rémunération horaire égal ou supérieur au SMIC, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée par son employeur ne peut être inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

L'indemnité d'activité partielle ne pourra pas être supérieure à ce que l'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation perçoit lorsqu'il travaille.

Lorsque l'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie d'un taux de rémunération horaire égal ou supérieur au SMIC, les taux l'allocation d'activité partielle de droit commun s'appliquent à l'employeur.

Exemple 1 :

Un salarié en contrat de professionnalisation gagne 11,27 euros de l'heure, ce qui équivaut à 104% du SMIC. 60% de cette somme représente 6,76 euros. Dans la mesure où cette somme est inférieure à 8,59 euros, elle est automatiquement augmentée jusqu'à ce même montant.

Son employeur lui versera une indemnité 8,59 euros pour chaque heure prise en compte par l'activité partielle.

Son employeur percevra de l'Etat une allocation horaire de 36% de sa rémunération antérieure brute, soit 4,06 €. Cette somme étant inférieure au plancher d'allocation de 7,73 €, l'employeur bénéficiera d'une allocation de 7,73 € pour chaque heure d'activité partielle.

Exemple 2 :

Un apprenti gagne 17,20 euros de l'heure du fait de dispositions réglementaires ou conventionnelles en vigueur. 60% de cette somme équivaut à 10,32 euros. Comme cette somme est supérieure à 8,59 euros, le seuil plancher de 8,59 ne s'applique pas.

Son employeur lui versera une indemnité de 10,32 euros pour chaque heure prise en compte par l'activité partielle.



Son employeur percevra de l'Etat une allocation horaire de 36% de sa rémunération antérieure brute, soit 6,19 €. Cette somme étant inférieure au plancher d'allocation de 7,73 €, l'employeur bénéficiera d'une allocation de 7,73 € pour chaque heure d'activité partielle.

Dans tous les cas, l'allocation d'activité partielle versée à l'apprenti ou à l'alternant est soumise aux prélèvements sociaux (CSG au taux de 6.2% et CRDS au taux de 0.5%). L'écêtement prévu au 2^{ème} alinéa du 4° de l'art. L. 136-1-2 du code de la sécurité sociale s'applique.