

FICHE TECHNIQUE :

LE DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE A COMPTER DU 1^{ER} MARS 2020, AVEC EFFET RETROACTIF

(* **certaines dispositions sont encore en attente de la parution au JO de l'ordonnance, portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle**)

Sommaire

1. Le dispositif d'activité partielle	1
2. Les heures indemnisées	4
3. L'indemnisation des salariés placés en activité partielle	5
4. L'allocation remboursée à l'employeur.....	6
5. La procédure interne à l'entreprise.....	6
6. Les démarches à accomplir par l'employeur.....	6
7. Le FNE-Formation.....	7
FICHE 1 - En pratique pour une entreprise : quelles sont les démarches ?	9
FICHE 2 - Détermination des heures chômées.....	12

1. Le dispositif d'activité partielle

Dans les situations de difficultés économiques exceptionnelles, les entreprises peuvent avoir recours au chômage partiel ou activité partielle pour compenser la perte de rémunération de leurs salariés du fait d'une baisse importante d'activité, tout en évitant de procéder à des licenciements.

L'activité partielle peut prendre deux formes :

- Soit une réduction du temps de travail hebdomadaire ;
- Soit une fermeture temporaire de tout ou partie de l'entreprise.

Ainsi, 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 :

- 1° La conjoncture économique ;
- 2° Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- 3° Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- 4° La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- 5° Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Compte tenu des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de coronavirus, le gouvernement a **aménagé le dispositif d'activité partielle de manière rétroactive**.

Les nouvelles modalités concernent toutes les demandes d'indemnisation adressées par les employeurs au titre des heures chômées à **compter du 1^{er} mars 2020**, sauf mentions contraires.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle **individuellement et alternativement.**

Ainsi, une entreprise peut bénéficier du dispositif d'activité partielle, qu'elle ferme totalement son établissement ou qu'elle réduise son activité.

- Un Questions / Réponses du ministère du Travail relatif au coronavirus est accessible au lien suivant :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

- Un document de présentation du dispositif exceptionnel a été mis en ligne le sur le site de la DGEFP à l'adresse suivante :

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-dispositif-exceptionnel-activite-partielle.pdf>

Il donne comme **exemples de recours à l'activité partielle** :

Exemple	Commentaires
Fermeture administrative d'un établissement	
Interdiction de manifestations publiques à la suite d'une décision administrative	
Absence (massive) de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise	Si les salariés indispensables à la continuité de l'entreprise sont contaminés par le coronavirus/en quarantaine rendant ainsi impossible la continuité de l'activité, les autres salariés peuvent être placés en activité partielle.
Interruption temporaire des activités non essentielles	Si les pouvoirs publics décident de limiter les déplacements pour ne pas aggraver l'épidémie, les salariés peuvent être placés en activité partielle.
Suspension des transports en commun par décision administrative	Tous les salariés ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail du fait de l'absence de transport en commun peuvent être placés en activité partielle.
Baisse d'activité liée à l'épidémie	Les difficultés d'approvisionnement, la dégradation de services sensibles, l'annulation de commandes... sont autant de motifs permettant de recourir au dispositif d'activité partielle.

Il est à noter que :

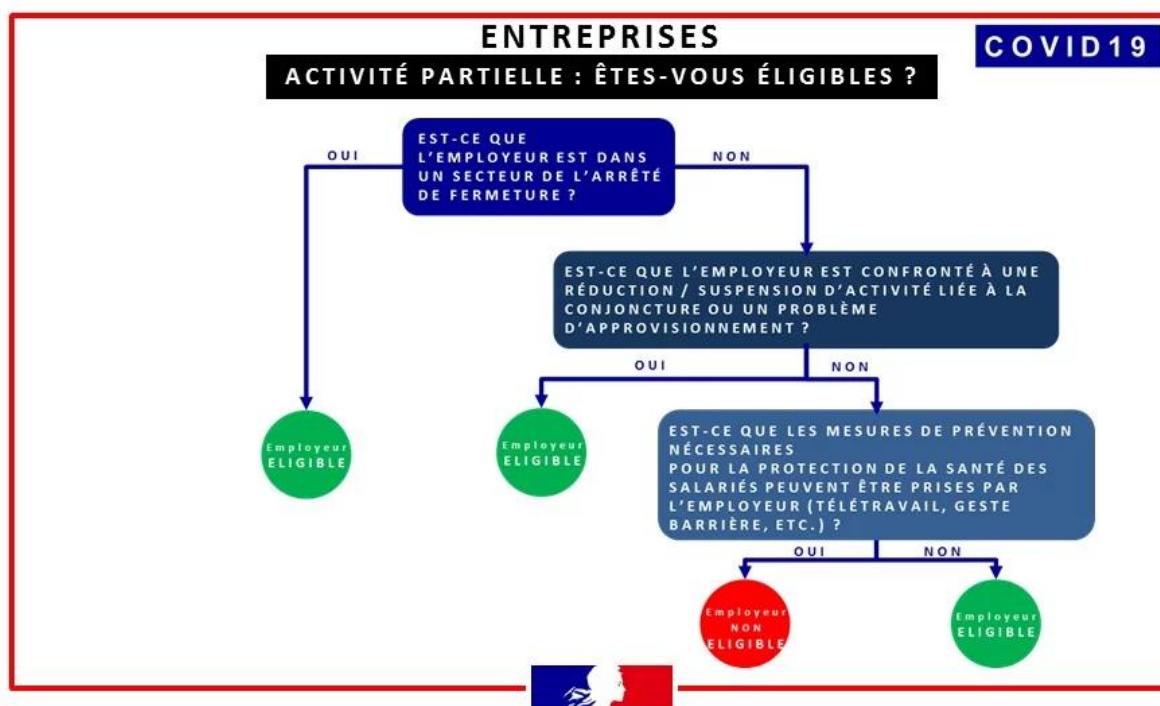
- le gouvernement préconise aux entreprises de recourir au chômage partiel seulement après avoir épuisé les recours aux autres mesures exceptionnelles mises en place. Le chômage partiel doit concerner les entreprises qui, après avoir mis en place toutes les mesures pour maintenir leur activité (télétravail, congés payés etc.), sont contraintes de réduire ou de suspendre leur activité.

Des dispositions particulières ont ainsi été mises en place pour les arrêts de travail pour garde d'enfant. Si le chômage partiel est rendu nécessaire par l'absence de nombreux salariés-parents qui ne peuvent pas recourir au télétravail, le gouvernement a précisé que le dispositif des arrêts pour garde d'enfant doit être privilégié.

- les entreprises du secteur alimentaire de proximité sont a priori moins concernées par ce dispositif que d'autres secteurs. En effet comme l'a souligné le ministre de l'agriculture et de l'alimentation et le ministre de l'économie, elles sont nombreuses à être mobilisées au quotidien pour assurer la continuité de l'activité économique et contribuer à nourrir la population sans privation. Ces entreprises sont donc encouragées à maintenir leur activité, tout en adaptant leur organisation, dans le respect des mesures de sécurité sanitaire et de protection des salariés.

Dans le cadre de la gestion de la crise épidémique coronavirus - COVID-19, le ministère du Travail a ainsi mis en ligne le 24 mars à destination des employeurs, un schéma pour aider les entreprises à prendre ou pas la décision d'avoir recours à l'activité partielle pour leurs salariés. Ce schéma illustre les instructions transmises aux Direccte pour identifier les entreprises éligibles au dispositif et harmoniser leurs décisions.

Ce schéma illustre les instructions transmises aux Direccte pour identifier les entreprises éligibles au dispositif et harmoniser leurs décisions.



3 types de motif pour être éligible à l'activité partielle :

- **Les entreprises visées par l'arrêté de fermeture** (débits de boisson, bibliothèques, salles d'expositions, musée, restaurants sauf service de livraison, etc.), à l'exception de certains établissements pour lesquels des dispositions ont été prises par le gouvernement pour favoriser la continuité de leur activité. C'est le cas par exemple des organismes de formation qui ne sont fondés à recourir à l'activité partielle que s'ils ne peuvent mettre en place le télétravail et poursuivre les formations à distance.
- **Les entreprises qui subissent une baisse d'activité**, hors des secteurs concernés par l'arrêté de fermeture, et qui sont confrontées à une réduction ou une suspension d'activité liée à la crise sanitaire (difficultés d'approvisionnement, annulation de

commandes, absence simultanée de nombreux salariés malades occupant des postes indispensables à la continuité de l'activité, etc.)

- **Les entreprises ne pouvant assurer la sécurité des salariés**

L'entreprise n'est pas visée par l'arrêt de fermeture et ne subit pas de baisse d'activité. Cependant l'employeur n'a pas été en capacité de prendre les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés. Dans ce cas l'entreprise sera éligible au dispositif d'activité partielle car l'employeur ne peut pas mettre en place le télétravail ou les gestes barrière (distance de sécurité, lavage de main régulier, etc.). Ici l'éligibilité est conditionnée de manière originale, non pas par la baisse ou la suspension d'activité, mais par l'impossibilité de s'organiser face à la circonstance exceptionnelle qui justifie sa mobilisation.

Il est tout à fait possible qu'une entreprise, bien qu'ayant mis en place du télétravail ou des gestes barrière soit malgré tout amenée à recourir à l'activité partielle pour faire face à une baisse d'activité. Ce recours peut être total ou partiel.

2. Les heures indemnisées

En principe, sont indemnisées par l'employeur au titre de l'activité partielle :

- **Uniquement les heures "chômées" sous la durée légale** (ou si elle est inférieure, la durée collective ou la durée contractuelle).
Les heures supplémentaires ou complémentaires "chômées" (c'est-à-dire heures au-delà de la durée légale ou de la durée contractuelle), sauf dispositions conventionnelles sur l'activité partielle plus favorables, n'ont pas à être indemnisées par l'employeur.

Ainsi, si l'employeur indemnise les heures supplémentaires, il ne percevra pas, en tout état de cause, un remboursement par l'Etat ;

- **dans la limite d'un contingent de 1000 heures par an par salarié ;**
Toutefois, il est permis de dépasser cette limite « dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision conjointe des ministres chargés de l'emploi et du budget.

Les heures chômées ayant donné lieu à activité partielle doivent être mentionnées sur le bulletin de salaire, tout comme les taux appliqués (pour le calcul de l'indemnité versée par l'employeur au salarié) et les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

Les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et la durée légale du travail (ou la durée collective ou celle prévue au contrat de travail si elle est inférieure).

La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul des congés payés.

 **Pour plus d'infos : [Fiche 2 - Détermination des heures chômées](#)**

3. L'indemnisation des salariés placés en activité partielle

Tout salarié possédant un contrat de travail est susceptible de bénéficier de l'activité partielle. Sont notamment concernés les salariés en CDI, CDD, à temps partiel, travailleurs saisonniers, les apprentis, les salariés soumis à une convention de forfait...

Ne sont donc pas concernés les travailleurs indépendants ou un mandataire social sans contrat de travail, les stagiaires.

Les salariés placés en activité partielle sont indemnisés par l'employeur à hauteur de 70% de leur rémunération brute (environ 84% du salaire net horaire).

Il appartient à l'employeur de verser l'indemnisation au salarié à la date normale de paie.

 Pour les salariés rémunérés au SMIC, il n'y a pas de perte de rémunération pour le salarié.

 Pour les apprentis : l'indemnité forfaitaire est plafonnée à leur taux horaire

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée par l'entreprise est plafonné à leur rémunération horaire brute (ils ne peuvent donc pas être mieux rémunérés qu'ils ne le sont en situation habituelle).

Calcul de la rémunération de référence :

Pour déterminer le montant des indemnités, la rémunération à retenir est celle servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés.

Les primes prises en compte sont celles qui ont le caractère de salaire ou d'accessoire au salaire, par exemple : prime de panier repas ou de transport, ancienneté, heure supplémentaire, ...

Sont à exclure les primes n'ayant pas le caractère de salaire ou celles liées à un événement particulier, par exemple : primes exceptionnelles, 13^{ème} mois, intéressement...

L'indemnité horaire ne peut être inférieure au Smic net horaire (8,03€).

L'indemnité d'activité partielle est exonérée de cotisations de Sécurité sociale et de taxe sur les salaires.

L'indemnité d'activité partielle perçue par le salarié est intégrée dans le calcul de l'impôt sur le revenu. Elle est donc soumise au prélèvement à la source.

Elle est soumise à la CSG au taux de 6,2% et à la CRDS au taux de 0,5%

Une indemnité complémentaire prévue conventionnellement peut porter la montant d'activité partielle au-delà de l'indemnité légale. Elle sera également exonérée dans les mêmes conditions.

4. L'allocation remboursée à l'employeur

L'allocation, par heure chômée, est actuellement forfaitaire et son montant est fixé à : 7,74€ devant être portée à 8,03 € dans les entreprises employant jusqu'à 250 salariés et à 7,23€ dans les entreprises à partir de 251 salariés.

Compte tenu de la crise liée à l'épidémie de coronavirus, l'Etat a mis en place des règles exceptionnelles de prise en charge des heures chômées dans le cadre de l'activité partielle.

L'allocation d'activité partielle versée par l'Etat à l'entreprise, quel que soit son effectif, sera proportionnelle aux revenus des salariés placés en activité partielle, dans la limite de 4,5 SMIC : **l'allocation couvre 70% de la rémunération brute avec un minimum de 8,03 € par heure et un maximum de 4,5 x smic horaire (soit 4,5 x 10,15 brut soit 45,67€).**

Ces mesures exceptionnelles auront pour conséquence que :

- ⇒ Les modalités de remboursement permettront de couvrir les dépenses de l'employeur à hauteur de 100% pour les rémunérations inférieures à 4,5 SMIC.
- ⇒ Au-delà de ce plafond, l'employeur supportera la charge financière du différentiel.

Afin d'estimer le montant d'indemnisation qu'il peut escompter en cas de recours à l'activité partielle, l'employeur peut utiliser un simulateur en ligne de calcul de l'indemnisation d'activité partielle : <http://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>

5. La procédure interne à l'entreprise

En principe, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) doit être consulté avant la mise en place de l'activité partielle et son avis doit être communiqué lors de la demande d'autorisation à l'administration.

Compte tenu du contexte, l'avis rendu par le CSE pourra être adressé dans un délai de 2 mois à compter de la demande.

6. Les démarches à accomplir par l'employeur

Dans le cadre des difficultés liées à l'épidémie du coronavirus, **l'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour déposer sa demande d'activité partielle** auprès de la Direccte de son département via le site internet dédié pour l'ensemble des heures d'activité partielle envisagées.

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts>

 **Pour plus d'infos :** [Fiche 1 – Démarche et étape à suivre pour demander le placement des salariés en activité partielle](#)

A noter que, en cas de fraude ou de fausse déclaration, l'employeur encourt jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.

Le délai d'instruction du dossier et l'autorisation administrative du recours à l'activité partielle, en principe de 15 jours calendaires, **a été réduit à 48 heures. L'absence de réponse de l'administration à la demande d'activité partielle dans un délai de 2 jours (au lieu de 15) vaut décision d'accord implicite (décret n° 2020-325 du 25 mars 2020).**

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une **durée maximum de 12 mois**, au lieu de 6 mois.

Une fois la demande autorisée, **l'employeur sollicite par voie dématérialisée une indemnisation chaque mois** au titre de l'allocation d'activité partielle instruite par la Direccte et mise en paiement par l'agence de services et de paiement (ASP) qui agit pour le compte de l'État et de l'Unédic.

Les seuls cas où l'ASP verse directement l'allocation d'activité partielle aux salariés sont les situations de procédure de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation judiciaire ou de difficultés financières de l'employeur, sur autorisation du préfet.

Le délai pour effectuer la demande d'allocation d'activité partielle (à distinguer de la demande d'autorisation) est d'un an à compter du terme de la période d'autorisation de l'activité partielle.

7. Le FNE-Formation

En cas de sous-activité prolongée, voire d'arrêt total de l'activité, les entreprises dans le dispositif de droit commun peuvent demander à bénéficier du FNE-Formation en lieu et place de l'activité partielle.

Formalisé par une convention conclue entre l'Etat et l'entreprise (en lien avec son OPCO), ce dispositif a pour objet la mise en œuvre d'actions de formation pendant ce chômage partiel.

L'Etat prendra en charge 100% des coûts pédagogiques de la formation de salariés en activité partielle. Une simple convention entre l'entreprise et la Direccte permet de déclencher cette prise en charge.

Le salarié placé en activité partielle et qui suit une formation perçoit la même indemnisation : 70 % de son salaire brut, soit environ 84 % de son salaire net.

Pour en savoir plus :

Les liens suivants permettent d'accéder à des informations plus approfondies :

- Fiche sur l'activité partielle du Ministère du travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle>

- Fiche sur l'activité partielle de l'URSSAF :

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/revenus-de-remplacement--regime/allocations-de-chomage/les-sommes-versees-en-cas-de-cho.html>

- Circulaire DGEFP nn°2013 12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle et note technique actualisée (juillet 2015) :

https://www.idcite.com/Circ-Mise-en-oeuvre-de-l-activite-partielle_a9472.html

- Coronavirus questions/réponses pour les salariés et les entreprises :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-dispositif-exceptionnel-activite-partielle.pdf>

- Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle (rectificatif)

Pour plus d'infos : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>.

Une assistance téléphonique est à disposition de **08h00 à 18h00** au **0800.705.800**
(n° Vert : services et appels gratuits)

1 L'information et consultation du CSE lorsqu'il existe. A défaut information des salariés

L'employeur qui envisage de recourir à l'activité partielle doit préalablement informer et consulter le CSE (Conseil Social et Economique), s'il existe (durée prévisionnelle et nombre de salariés concernés). En l'absence de CSE, l'employeur doit informer par écrit et individuellement, chaque salarié de sa décision de recourir à l'activité partielle.

2 La création d'un compte en ligne

En quelques clics (actuellement le site est très sollicité et il peut être nécessaire d'essayer à plusieurs reprises), l'entreprise **peut créer son compte** et déposer **sa demande d'autorisation préalable** en **précisant le motif de « Autres circonstances exceptionnelles » puis, sous motif « coronavirus »**.

L'ouverture de cet espace personnel se fait uniquement en ligne à l'adresse suivante :
<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

L'inscription est gratuite, après saisie du numéro Siret de l'entreprise. Cette inscription va générer un dossier qui permettra de suivre les demandes de chômage partiel dématérialisées.

Les informations nécessaires à la création d'un compte :

- le n° de SIRET ;
- la dénomination de l'établissement ;
- l'adresse (libellé de la voie, code postal, ville) ;
- une adresse électronique pour toute correspondance ;
- un numéro de téléphone fixe ;
- les coordonnées de la personne à contacter (nom, prénom, adresse électronique et numéro de téléphone fixe) : elle sera destinataire de l'ensemble des décisions relatives à vos démarches ;
- un RIB.

A la création du compte, l'employeur qui en a fait la demande reçoit deux mails distincts à l'adresse mail renseignée lors de la demande de création de compte :

- l'un pour lui notifier son identifiant et mot de passe ;
- l'autre l'informant que son habilitation est activée pour une durée d'un an (à compter de réception de ce mail) et qu'il peut se connecter.

Actuellement, compte tenu de l'afflux prévisible des demandes, les délais annoncés par le Gouvernement s'allongent de quelques jours pour la communication de l'identifiant et du mot de passe.

3 La demande d'autorisation et sa motivation

Il est possible que les demandes soient réalisées par un tiers-déclarant (expert-comptable).

Lors de cette demande d'autorisation, il sera demandé à l'entreprise de renseigner à minima les motifs, la durée et le nombre de salariés concernés.

A titre d'exemple :

- ✓ *La période prévisible de sous-activité : Si l'entreprise ne dispose pas de visibilité, elle fait une demande qui peut s'étendre dès la première demande jusqu'au 30 juin 2020 à compter du premier jour de mise en activité partielle. En cas de reprise préalable une simple information à la DIRECCTE suffira pour interrompre la prise en charge. La date de début doit correspondre au premier jour de mise en activité partielle des salariés (que ce soit dans le cadre d'un arrêt complet ou partielle de l'activité).*
- ✓ *Le nombre de salariés concernés, ainsi que pour chacun d'eux la durée de travail habituelle. Même si vous n'avez qu'un salarié, y compris s'il s'agit d'un apprenti ou d'un salarié à temps partiel, vous êtes concerné.*

La demande doit indiquer précisément les effets de l'épidémie de Covid19 sur l'activité de votre entreprise.

A titre d'exemple :

- ✓ *Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle : renseigner l'épidémie de coronavirus covid-19 et les mesures gouvernementales*
- ✓ *L'entreprise doit également préciser l'ampleur des difficultés au moment de la demande (baisse ou annulation de commandes, absence de client pour un commerce, approvisionnement difficile ou impossible, difficultés d'accès pour les salariés, absence massive de salariés indispensables à l'activité du fait d'une contamination ou d'un droit de retrait, l'incapacité pour l'employeur de prendre les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés en recourant au télétravail par ex. ...) et l'impact sur l'emploi (arrêt complet pour l'ensemble du personnel, pour une partie des activités, etc.) ; Préciser si les salariés ne travaillent plus du tout (soit 151,67h chômées par mois) ou s'ils peuvent travailler en partie sur la période considérée.*

Pour ne pas pénaliser les entreprises, un décret du 26 mars prévoit que l'entreprise dispose d'un délai de 30 jours pour déposer sa demande, à compter de la date à laquelle les salariés ont été placés en activité partielle. L'autorisation d'activité partielle est rétroactive : elle vaut à partir du jour où l'activité partielle a été mise en place dans l'entreprise

Les principaux éléments à fournir sont les suivants :

- ✓ la dénomination de l'entreprise et le SIRET, le nom du responsable légal ;
- ✓ le nombre de salariés de l'entreprise et l'équivalent ETP ;
- ✓ l'effectif concerné par l'activité partielle et le volume prévisionnel d'heures demandé pour la période ;
- ✓ un RIB indiquant les 8 premiers caractères du BIC ;
- ✓ l'avis du Conseil social et économique (CES) s'il existe ;
- ✓ la date de la journée de solidarité (le plus souvent le lundi de Pentecôte) ;
- ✓ l'organisme paritaire (OPCO) dont relève l'entreprise : cette information est facultative.

4 La décision

A noter :

Le délai d’instruction du dossier et l’autorisation administrative du recours à l’activité partielle, habituellement de 15 jours calendaires, **a été réduit à 48 heures par décret. L’absence de réponse de l’administration à la demande d’activité partielle dans un délai de 2 jours (au lieu de 15) vaut décision d’accord implicite.**

Cependant, face au caractère exceptionnel de la crise sanitaire, des instructions ont été données par le ministère du travail pour un traitement prioritaire des demandes liées au Covid-19 afin de réduire fortement le délai effectif d’instruction.

Ensuite, à réception de la décision favorable des services de l’Etat, **l’employeur peut mettre les salariés en activité partielle.**

5 L’indemnisation

L’employeur doit effectuer ses demandes de remboursement en ligne chaque mois sur le site de l’ASP.

Les demandes d’indemnisation accompagnée des justificatifs sont à déposer sur le site : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>.

Nota : une décision d’autorisation ne vaut pas indemnisation : seules les heures chômées seront indemnisées.

Les informations demandées dans la demande d’indemnisation :

- ✓ les noms et prénoms des salariés concernés ;
- ✓ le numéro de sécurité sociale des salariés ;
- ✓ la forme d’aménagement du temps de travail à laquelle ils sont soumis
- ✓ le nombre d’heures prévu au contrat ;
- ✓ le nombre d’heures travaillées ;
- ✓ le nombre d’heures chômées pour chacune des périodes.

! A signaler :

Dans ces circonstances exceptionnelles, il est admis que les entreprises répondant aux critères puissent formuler leur demande d’activité partielle même après le début de la période demandée, et cela dans le respect d’un délai de 30 jours.

Face à l’afflux des demandes, de nombreux problèmes techniques ont été rencontrés par les entreprises qui tentent d’accéder à la plateforme. Le Ministère s’emploie à tout est mettre en œuvre pour renforcer les moyens des services et gérer au mieux les demandes.

Les dernières annonces du Gouvernement font état d’un délai de 15 jours pour le paiement de ces allocations.

Les heures chômées prises en compte correspondent à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et la durée légale du travail (ou la durée collective ou celle prévue au contrat de travail si elle est inférieure).

Pour rappel :

- la durée légale hebdomadaire = 35 heures
- la durée mensuelle = 151,67 heures.

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).

Exemple :

Un employeur décide de faire chômer son salarié deux jours par semaine. Son contrat de travail prévoit un temps de travail hebdomadaire de 39 heures :

$39h / 5 \text{ jours} = 7.8 \text{ heures par jour}$

Lundi, mardi, mercredi travaillés = $7.8 \text{ heures} * 3 \text{ jours} = 23.4 \text{ heures travaillées}$

35 heures légales – 23.4 heures travaillées

= 11.6 heures indemnisables au titre de l'activité partielle

Le nombre d'heures à renseigner sur la demande d'indemnisation est :

- 23.4 heures travaillées ;
- 11.6 heures chômées.