



FICHE

Apprentis ou salariés en contrat de professionnalisation et activité partielle

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.



Dans le cadre de la crise épidémique et à titre exceptionnel, 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. L'employeur peut ainsi solliciter l'activité partielle sur le temps normal de travail de l'apprenti ou du salarié en contrat de professionnalisation (temps de formation inclus), même si la formation se poursuit pendant la période de confinement.

Cette mesure a été prise dans l'intérêt de l'apprenti afin qu'il conserve toutes ses chances de réussite à l'examen, l'activité partielle pourra également être autorisée sur le temps de formation si des cours à distance peuvent être organisés, que l'apprenti possède les outils le permettant et que le CFA le propose.

Cette prise en charge permet de garantir à l'employeur et à l'apprenti un haut niveau de protection de la part de l'Etat.

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.

Si la rémunération de l'apprenti ou du salarié en contrat de professionnalisation est supérieure au montant prévu par le Code du travail ou par la convention collective ou l'accord collectif applicable et que l'employeur décide néanmoins de la maintenir entièrement via l'indemnisation de son salarié, cette part d'indemnisation supplémentaire sera à sa seule charge. Il ne pourra en demander le remboursement.



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 ?

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 4,36 euros de l'heure, ce qui équivaut à 43% du SMIC. 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 4,36 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** (10,15 euros), il doit exceptionnellement renseigner dans la colonne « Taux horaire (70% brut) » **100% du brut** et non 70% comme indiqué.

Si le taux horaire personnalisé (70% brut) est inférieur à 8,03 €, saisir un montant plancher de 8,03 € sauf pour les apprentis et contrats de professionnalisation.

<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"/>	Ioyés Technic	Ioyés Technic	Ioyés Technic 165 37	2=Équivalent à 35h	35		Employés Techniciens		
<input checked="" type="checkbox"/>	Ioyés Technic	JEAN	Ioyés Technic 227 97	1=Autre temps de trav	30		Ouvrier	7,57	
<input checked="" type="checkbox"/>	Ioyés Technic	PATRICK	Ioyés Technic 078 02	2=Équivalent à 35h	35		Ouvrier	9,99	
<input checked="" type="checkbox"/>	Ioyés Technic	CHRISTOPHE	Ioyés Technic 100 35	2=Équivalent à 35h	35		Ouvrier	8,14	
<input checked="" type="checkbox"/>	Ioyés Technic	ERIC	Ioyés Technic 315 37	2=Équivalent à 35h	35		Ouvrier	7,57	
<input checked="" type="checkbox"/>	Ioyés Technic	MARC	Ioyés Technic 156 23	2=Équivalent à 35h	35		Employés Techniciens	9,05	
<input checked="" type="checkbox"/>	Ioyés Technic	ORLANE	Ioyés Technic 015 39	2=Équivalent à 35h	35		Employés Techniciens	7,22	
<input checked="" type="checkbox"/>	Ioyés Technic	JEAN PIERRE	Ioyés Technic 443 41	2=Équivalent à 35h	35		Ouvrier	18,4	
<input checked="" type="checkbox"/>	Ioyés Technic	PATRICK	Ioyés Technic 032 74	2=Équivalent à 35h	35		Ouvrier	7,57	
<input checked="" type="checkbox"/>	Ioyés Technic	XAVIER	Ioyés Technic 086 86	2=Équivalent à 35h	35		Ouvrier	7,57	

1/1

AJOUTER UNE LIGNE SUPPRIMER INSÉRER LA SÉLECTION À LA DI



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 ?

Lorsqu'un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation bénéficie d'un taux de rémunération horaire supérieur au SMIC, l'indemnité d'activité partielle versée par son employeur équivaut à 70 % de son taux de rémunération horaire (taux réglementaire ou conventionnel).

Cependant, si le montant ainsi calculé est inférieur à 8,03 euros, il est automatiquement augmenté jusqu'à ce même montant.

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.

Exemple 1 :

Un salarié en contrat de professionnalisation gagne 11,17 euros de l'heure, ce qui équivaut à 110 % du SMIC. 70 % de cette somme représente 7,82 euros. Dans la mesure où cette somme est inférieure à 8,03 euros, elle est automatiquement augmentée jusqu'à ce même montant.

Son employeur lui versera une indemnité 8,03 euros pour chaque heure prise en compte par l'activité partielle.

Son employeur percevra de l'Etat une allocation horaire du même montant, soit 8,03 euros.

Exemple 2 :

Un apprenti gagne 13,20 euros de l'heure du fait de dispositions réglementaires ou conventionnelles en vigueur, ce qui équivaut à 130 % du SMIC. 70 % de cette somme équivaut à 9,24 euros. Comme cette somme est supérieure à 8,03 euros, le seuil plancher de 8,03 ne s'applique pas.

Son employeur lui versera une indemnité de 9,24 euros pour chaque heure prise en compte par l'activité partielle.

Son employeur percevra de l'Etat une allocation horaire du même montant, soit 9,24 euros.

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^o de l'art. L. 136-1-2 du Code de la sécurité sociale s'applique.