

Note explicative sur le dispositif d'activité partielle actuel et futur dans la 2^{ème} vague de l'épidémie

1. L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN ADAPTÉE À LA CRISE SANITAIRE

♦ INTÉRÊT DU DISPOSITIF

L'employeur peut mettre en place un **dispositif d'activité partielle** (aussi appelé « chômage partiel ») pour une partie ou la totalité de ses salariés afin de protéger leur emploi quand l'entreprise est contrainte de **réduire** ou **suspendre temporairement son activité**.

Les mesures gouvernementales pour lutter contre **l'épidémie de la COVID-19 constituent des circonstances exceptionnelles qui permettent de mettre en place le dispositif d'activité partielle** dans une entreprise touchée par ces mesures.

♦ QUAND PEUT-ON ACTIVER LE DISPOSITIF ?

Les salariés sont placés en position d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative, s'ils subissent **une perte de rémunération** imputable:

- soit à la **fermeture temporaire** de leur établissement ou partie d'établissement ;
- soit à la **réduction de l'horaire de travail** pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail (*c'est-à-dire quand l'horaire de travail passe en dessous de 35 heures par semaine ou la durée conventionnelle ou celle inscrite dans le contrat de travail.*)

♦ QUE DOIT FAIRE L'EMPLOYEUR POUR PLACER DES SALARIÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE ?

Cela se fait en **deux étapes** : la demande d'autorisation **(I)** puis la demande d'indemnisation **(II)**.

I) LA DEMANDE D'AUTORISATION AUPRÈS DE L'ADMINISTRATION

L'employeur doit adresser au préfet du département une demande préalable d'autorisation d'activité partielle.



La demande se fait par voie dématérialisée sur le site :
<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

- La demande doit préciser des éléments légaux spécifiques.
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il faut **informer le Comité social et économique (CSE)** de chaque autorisation de placement en activité partielle.

Il faut donc rédiger une note au CSE avec : les catégories de salariés mis en activités partielle, la durée de l'activité partielle et le niveau d'indemnisation.

- Si l'entreprise veut utiliser l'activité partielle sur au moins **50 établissements dans plusieurs départements** : elle n'a qu'une **demande UNIQUE** de placement en activité partielle à faire pour tous les établissements concernés pour les motifs et la même période.
- ✓ Démarches auprès de la Direccte de son choix.

Délais :

Si l'employeur a déjà placé des salariés en activité partielle à cause des mesures de l'état d'urgence sanitaire : **délai de 30 jours** pour faire sa demande d'activité partielle auprès de l'Administration.



Jusqu'au 31 décembre 2020 :

La décision d'autorisation ou de refus, signée par l'Administration, est notifiée à l'employeur dans **un délai de 15 jours par courriel** à compter de la date de réception de la demande d'autorisation.



SI L'ADMINISTRATION NE REPOND PAS DANS CE DELAI, SON SILENCE VAUT ACCEPTATION DE LA DEMANDE D'ACTIVITE PARTIELLE.

II) LA DEMANDE D'INDEMNISATION

En cas de **décision d'autorisation** expresse ou tacite d'activité partielle, l'employeur peut adresser à l'Agence de services et de paiement (**ASP**) une **demande d'indemnisation** au titre de l'allocation d'activité partielle.



La demande d'indemnisation se fait aussi par voie dématérialisée sur <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

♦ EST-CE QU'IL EST POSSIBLE DE PLACER UN SEUL SALARIÉ EN ACTIVITÉ PARTIELLE ?

En principe, il est **obligatoire** de placer en activité partielle **tous les salariés du service, de l'atelier ou de l'établissement que l'employeur ferme**. Si l'activité du service est « seulement » réduite, il est possible d'instaurer un « roulement » des salariés entre activité partielle et travail.

Il est cependant possible d'individualiser le placement en activité partielle en signant un accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Attention : cela implique l'existence d'un CSE dans l'entreprise ou l'établissement.

Dispositions applicables jusqu'au 31/12/2020 :

S'il est impossible de conclure un accord collectif, l'employeur peut alors prendre une décision unilatérale, après un **avis favorable du CSE**, de mettre en place l'activité partielle individuellement pour chaque salarié **UNIQUEMENT** lorsque cette organisation est **nécessaire** pour assurer le maintien et la reprise d'activité de l'entreprise.

DANS TOUS LES CAS : L'accord d'entreprise (ou d'établissement) sur l'organisation de l'activité partielle ou à défaut l'avis favorable du CSE doit être transmis à l'administration (DIRECCTE) :

- Lors du dépôt de la demande d'autorisation préalable d'activité partielle
- ou, si l'autorisation a déjà été délivrée à la date de signature de l'accord collectif, dans un **délai de 30 jours après suivant cette date**.

◆ **QUELLES SONT LES SANCTIONS EN CAS DE NON RESPECT DES ENGAGEMENTS ?**

L'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement des sommes perçues au titre de l'allocation de l'activité partielle en cas de non-respect par l'entreprise, sans motif légitime, des engagements mentionnés dans la décision d'autorisation.

Le remboursement ne peut pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.

◆ **EST-CE QUE TOUS LES TYPES DE SALAIRES PEUVENT ETRE PLACES EN ACTIVITE PARTIELLE ?**

Oui, **en principe**, tous les salariés peuvent faire l'objet d'un placement en activité partielle. (Notamment : les salariés à l'horaire collectif, les salariés sous convention de forfait annuel en heures ou en jours, les salariés cadres dirigeants, les salariés saisonniers...).

◆ **COMMENT SONT INDEMNISÉES LES HEURES CHÔMÉES ?**

Calcul des indemnités d'activité partielle :



Les indemnités sont calculées par rapport à la rémunération brute du salarié servant d'assiette au calcul de l'indemnité des congés payés.

- L'employeur verse l'indemnité d'activité partielle à son salarié.
- **L'ASP** verse une allocation d'activité partielle à l'employeur.
- L'allocation d'activité partielle est liquidée mensuellement par l'ASP pour le compte de l'Etat et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage.
- Les indemnités sont versées au salarié à la date normale de paie par l'employeur.

Attention : Des catégories des **secteurs « sinistrés »**, permettent de bénéficier d'une allocation plus avantageuse pour l'activité partielle jusqu'au 31 décembre 2020.

Cependant, ces catégories vont disparaître au 1^{er} janvier 2021.

En d'autres termes, dès le 1^{er} janvier 2021, tous les secteurs d'activités seront soumis à un **régime unique d'indemnisation, tant pour les employeurs que pour les salariés** (voir tableaux ci-dessous).

Secteurs non marqués comme « sinistrés » Jusqu'au 31/12/2020	Tous secteurs confondus À partir du 01/01/2021
Indemnisation salarié : 70% de la rémunération brute (plancher horaire 8.03€ par heure chômée) Allocation employeur : 60 % jusqu'à 4.5 SMIC (plancher horaire 8.03€ par heure chômée)	Indemnisation pour le salarié : 60 % jusqu'à 4.5 SMIC (plancher horaire 8.03 €) Allocation pour l'employeur : 36% jusqu'à 4.5 SMIC (plancher horaire 7,23 €)

Secteurs sinistrés jusqu'au 31/12/2020	Secteurs sinistrés à partir du 01/01/2021
Indemnisation salarié : 70% de la rémunération brute et pas de plafond (plancher horaire 8.03€ par heure chômée) Allocation employeur : 70 % jusqu'à 4.5 SMIC (plancher horaire 8.03€ par heure chômée)	<i>Plus d'allocation spécifique pour les secteurs sinistrés : voir « tous secteurs confondus au 01/01/2021 »</i>

♦ **ET LES CONGES PAYÉS, LA PARTICIPATION ET L'INTÉRESSEMENT ?**

La **totalité des heures chômées** est prise en compte pour le calcul de **l'acquisition des droits à congés payés**.

Elle est également prise en compte pour la répartition de la **participation et de l'intéressement** lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont **ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle**.

➤ **Sur les contributions sociales :**

Jusqu'au 31 décembre 2020 : Les indemnités d'activité partielle sont assujetties à la CSG au taux unique de 6,2 %. Le taux de la CRDS est à 0.5%.

Le taux réduit de 3,8% n'est plus applicable.



L'indemnité d'activité partielle n'est par contre pas assujettie aux cotisations et contributions de la Sécurité sociale.

Les indemnités versées par le particulier employeur sont **exonérées de CSG**.

♦ **QUEL EFFET DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ?**

Le contrat de travail du salarié est **suspendu** pendant **toutes les périodes chômées** du salarié (c'est-à-dire les heures pendant lesquelles le salarié aurait normalement dû travailler s'il n'avait pas été en activité partielle).

♦ **QUELLE EST LA DURÉE DE L'AUTORISATION D'ACTIVITÉ PARTIELLE ?**

Jusqu'au 31 décembre 2020, l'autorisation d'activité partielle est accordée sur une durée maximum de **12 mois**.

Attention : Ici, la pratique des DIRECCTE est différente. Pour la fin d'année 2020, nous conseillons de faire une demande d'activité partielle dont le terme est fixe au 31 décembre 2020.

• **À compter du 1er janvier 2021 :**

Elle sera en principe de **3 mois**.

Pour les salariés placés en activité partielle à cause de l'état d'urgence sanitaire, la durée est de **6 mois renouvelables**.

2. L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)

♦ **SI L'EMPLOYEUR FAIT FACE À UNE BAISSÉ DURABLE DE SON ACTIVITÉ ?**

Pour faire face à une baisse durable de l'activité des entreprises :

- Un dispositif dit « **spécifique** » **d'activité partielle de longue durée** (APLD) (aussi appelé « **activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)** ») a été mis en place.

L'employeur peut y recourir en faisant une demande sur **la période du 30 juillet 2020 au 30 juin 2022**.

Attention : L'employeur ne peut pas, sur une même période, **recourir à l'APLD et à l'activité partielle de droit commun**, sauf si celle-ci n'est pas liée à un motif économique (exemple : sinistre ou intempéries à caractère exceptionnel, ruptures d'approvisionnement).

- **Sa Durée :**

Une durée maximale de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs.

La Durée de l'autorisation de la DIRECCTE (par validation/homologation) :

La validation ou l'homologation par la Direccte est **valable 6 mois** et sera ou non renouvelée selon le bilan effectué par l'entreprise.

Demande de renouvellement de la demande d'homologation/validation **tous les 6 mois** pour continuer à bénéficier du dispositif.

- Son Effet :

Réduire l'horaire de travail jusqu'à **40 % de la durée légale** (jusqu'à 50 % de la durée légale dans des cas exceptionnels) ... ;

Taux d'indemnisation de l'APLD (voir tableau ci-dessous) :

<u>Taux APLD jusqu'au 31 décembre 2020</u>	<u>Taux APLD dès le 1^{er} janvier 2021</u>
Indemnisation salarié : 70% de la rémunération brute et pas de plafond (plancher horaire 8.03€ par heure chômée)	Indemnisation salarié : 70% de la rémunération brute et pas de plafond (plancher horaire 8.03€ par heure chômée)
Allocation employeur : 60 % jusqu'à 4.5 SMIC (plancher horaire 8.03€ par heure chômée)	Allocation employeur : 60 % jusqu'à 4.5 SMIC plancher horaire 7.23 € par heure chômée)
Allocation employeur à 70% si l'employeur fait partie d'un secteur d'activité « sinistré ».	

♦ **COMMENT METTRE EN PLACE LE DISPOSITIF SPÉCIFIQUE D'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD) ?**

Il existe deux manières de le mettre en place : soit par accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe **(I)**, soit par document unilatéral de l'employeur après avis du CSE s'il existe, si un accord de branche a déjà prévu un dispositif APLD **(II)**. La procédure de validation est la même **(III)**.

I) Par la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

L'accord doit comporter un préambule avec des mentions obligatoires spécifiques.

II) Par la conclusion d'un accord de branche étendu

Cet accord comporte des mentions légales spécifiques.

L'employeur qui souhaite appliquer cet accord de branche doit alors :

- **Elaborer, après consultation du CSE s'il existe, un document UNILATERAL.**

Ce document, qui doit comporter également des mentions légales spécifiques, peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.

III) Dans tous les cas, pour faire valider le dispositif :

L'employeur doit demander auprès de la DIRECCTE :

- La **validation** de l'accord collectif d'entreprise « APLD » en joignant cet accord à la demande ;
OU
- **L'homologation** du document unilatéral de l'employeur en cas d'accord de branche en joignant l'avis du CSE.

La demande doit être déposée par voie dématérialisée sur le site « activitepartielle.emploi.gouv.fr ». Il faudra cocher la case « activité partielle de longue durée ».

Délais :

À compter de la réception de la demande, la DIRECCTE doit répondre :



- Dans un délai de **15 jours** pour l'accord collectif d'entreprise « APLD »
- Dans un délai de **21 jours** pour le document unilatéral de l'employeur si un accord de branche existe sur l'APLD



AU DELA DE CES DELAIS, LE SILENCE DE LA DIRECCTE VAUT ACCEPTATION TACITE DU RECOURS AU DISPOSITIF D'APLD.

Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de sa demande de validation ou d'homologation ainsi que son accusé de réception au CSE ou aux organisations syndicales signataires.

Dans le cas où des établissements concernés se trouvent dans plusieurs départements, **l'employeur décide librement** de saisir la DIRECCTE d'un de ces départements. Une saisine vaut pour tous les établissements.

Notification de l'autorisation ou de refus d'activité partielle aux partenaires sociaux :

La décision de validation ou d'homologation ou le refus de la Direccte est notifiée, par tout moyen, au CSE lorsqu'il existe, et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales signataires :

- Dans un **délai de 15 jours** pour la demande de validation de l'accord collectif d'entreprise.
- Dans un **délai de 21 jours** pour la demande d'homologation du document unilatéral de l'employeur.

Sanctions pour non-respect des engagements de l'employeur : en cas de licenciement économique :

- S'il y a licenciement économique d'un salarié en activité partielle : l'employeur doit rembourser les sommes perçues sur l'ensemble de la période d'activité partielle du salarié licencié.
- S'il y a un licenciement économique d'un salarié non placé en activité partielle mais qu'un engagement de l'employeur de ne pas le licencier existe : somme à rembourser = (total des sommes versées au titre de l'APLD / nombres de salariés placés en APLD) pour chaque rupture.

L'administration peut interrompre le paiement si elle voit que l'employeur ne respecte pas ses engagements.



Le remboursement des sommes versées peut ne pas être exigé dès que l'employeur justifie de perspectives à nouveau dégradées.

Dans le futur :

- Les syndicats signataires et les représentants du personnel devront être informés en cas de non remboursement des sommes perçues.

3. L'ACTIVITÉ PARTIELLE ET LA PRÉVOYANCE D'ENTREPRISE

Les garanties de prévoyance complémentaire sont obligatoirement maintenues du 12 mars 2020 au 30 juin 2021.

Les garanties concernées sont :



- Le décès
- Risques portant atteintes à l'intégrité physique de la personne
- Maternité
- Incapacité de travail
- Invalidité
- Inaptitude
- Chômage
- Dispositions permettant de bénéficier d'avantages sous formes d'indemnités, de primes de départ à la retraite ou de fin de carrière

Attention : Le maintien du versement des garanties ne concerne pas **les régimes de retraite supplémentaire d'entreprise (art 83)**.