

L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Date de création : 02/11/2020
Date de première publication : 02/11/2020
Date de version publiée : 02/11/2020

Le dispositif de l'activité partielle permet à l'employeur, s'il est touché par une baisse d'activité, d'éviter d'avoir à licencier tout ou partie du personnel. Lorsque l'entreprise est contrainte de réduire voire suspendre temporairement son activité, l'employeur peut décider de placer les salariés (ou certains d'entre eux) en activité partielle.

Depuis que la présence du Coronavirus a été confirmée sur le territoire français, de nombreuses mesures gouvernementales ont été mises en œuvre concernant **le régime de l'activité partielle de droit commun**. Celui-ci a déjà évolué en mars 2020, puis en juin.

Toujours pour aider à faire face au contexte actuel, le gouvernement a également prévu la possibilité de mettre en place, par accord collectif, en parallèle du régime de droit commun, **un autre régime de longue durée (communément appelé APLD)** depuis le 1^{er} juillet 2020.

Cet article a été rédigé pour vous aider à comprendre ces 2 régimes.

N'hésitez pas à consulter également le site du ministère du travail portant sur l'[APLD](#) ainsi que son [Questions/Réponses APLD](#), ou bien encore sur [l'activité partielle de droit commun](#).

L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN

LES CONDITIONS DE RECOURS

Les conditions générales de recours

L'activité partielle est un outil qui permet de **faire face à une baisse d'activité passagère grâce à une diminution du temps de travail ou une fermeture temporaire subventionnée par les pouvoirs publics**.

Une entreprise peut y recourir dans les cas suivants :

- **Conjoncture économique** défavorable ;
- **Difficultés d'approvisionnement en matières premières** ou en **énergie** ;
- **Sinistre** ou **intempéries de caractère exceptionnel** ;
- **Transformation, restructuration** ou **modernisation** de l'entreprise ;
- **Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.**

i La réalisation de travaux d'entretien ou d'embellissement n'entre pas dans le cadre de cette énumération, tout comme l'arrêt temporaire d'activité dû à une faute ou à une négligence de l'employeur.

En outre, s'agissant des cas de sinistre, il faut distinguer d'une part les sinistres entraînant une réduction ou une suspension d'activité qui entrent bien dans ce cadre, et d'autre part les catastrophes naturelles qui donnent lieu à l'application d'un régime particulier.

La situation doit être, par nature, **temporaire**. Une entreprise qui aurait recours de manière répétée, voire quasi permanente, à des modifications d'horaires serait exclue des mesures d'indemnisation.

Enfin, il doit s'agir en principe d'une **interruption collective d'activité**, c'est-à-dire concernant un groupe bien identifié de salariés affectés à une même tâche (établissement, service).

✓ Cependant une entreprise **ne peut pas recourir à l'activité partielle** lorsque la réduction ou la suspension d'activité est **provoquée par un différend collectif de travail**.

Remarque : dans le cas d'une fermeture, de l'entreprise ou d'un service, décidée par l'employeur suite à une grève, le versement des allocations et des indemnités peut être autorisé par décision du ministre chargé de l'emploi, si la fermeture se prolonge plus de trois jours.



Dans le cadre du Covid 19, plusieurs situations pouvant justifier l'activité partielle sont envisageables et sont citées sur le site du Ministère du travail :

- Fermeture administrative de l'établissement ;
- Baisse d'activité liée à l'épidémie : l'annulation de commandes, de réservations, d'activités ... pouvant être objectivées.

? Et l'individualisation de l'activité partielle?

L'ordonnance 2020-460 du 22 avril 2020 a prévu **la possibilité d'une individualisation de l'activité partielle**.

En principe et par application de l'article L.5122-1 du Code du travail, l'activité partielle doit concerner sans distinction tous les salariés de

l'établissement ou du service visé, même si elle est mise en œuvre individuellement et alternativement. Concrètement, et objectivement, il convient de respecter un critère d'égalité de traitement (réduction équitable salarié par salarié, mise en place de roulement...).

L'ordonnance du 22.04.20 permet à titre dérogatoire de mettre en activité partielle une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement ou d'un service, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, ou d'appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.

Attention, ceci n'est possible qu'aux conditions suivantes :

- Existence d'un accord d'entreprise ou d'établissement ;
- A défaut d'accord d'entreprise, existence d'un accord de branche (à l'heure actuelle, il n'y a pas d'accord collectif sur le sujet dans nos différentes branches) ;
- A défaut d'accord d'entreprise ou d'accord de branche, il faut un avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise.

L'accord ou le document pour avis remis au CSE précise (termes de l'ordonnance) :

- *1° Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;*
- *2° Les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;*
- *3° Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés au 2° afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;*
- *4° Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;*
- *5° Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.*

Ces dispositions dérogatoires sont applicables jusqu'au 31.12.20 au plus tard.

Si l'entreprise a recours à cette individualisation, l'employeur devra obtenir l'accord des salariés protégés concernés. En effet, l'employeur n'est dispensé de recueillir leur accord que lorsque la mesure est collective.

Concrètement :

Si l'entreprise n'opte pas pour l'individualisation de l'activité partielle : il sera possible de procéder alternativement entre les salariés, de manière

- ✓ équitabile. *Par exemple, dans un service en activité réduite qui compte 4 salariés à 35h, chaque salarié passe à 20h par semaine travaillées et 15h chômées en répartissant différemment pour chacun les 20h sur les jours de la semaine.*

Si l'entreprise opte pour l'individualisation pour « privilégier » certains salariés par rapport à d'autres : il faudra un accord d'entreprise, ou l'accord favorable du CSE, en précisant donc les motifs et critères retenus.

- ✓ *Par exemple, dans un service en activité réduite qui compte 4 salariés à 35h, 2 salariés vont rester en activité partielle totale (35h chômées) et 2 autres, selon les critères objectifs retenus, vont effectuer leurs 35h par semaine sans aucune heure chômée.*

Les conditions dérogatoires pour les salariés vulnérables et garde d'enfants



A titre dérogatoire, les parents contraints de garder leur enfant ou les personnes dites « vulnérables » qui ne peuvent pas télétravailler, peuvent bénéficier d'une prise en charge dérogatoire au titre de l'activité partielle.

L'employeur doit faire une demande d'activité partielle [en ligne sur le site dédié](#).

Pour plus d'information, n'hésitez pas à consulter le [Q/R du ministère du travail](#) portant sur ce sujet.

Le salarié perçoit de l'employeur une indemnité équivalente à **70 % à sa rémunération brute horaire de référence dans la limite d'un plafond fixé à 70 % de 4,5 Smic**.

Concernant l'employeur, celui-ci perçoit de la part de l'Etat une allocation égale à un placement d'un salarié placé en activité partielle de droit commun. Ainsi, cette allocation est équivalente à **60 % de la rémunération brute de référence limitée à 4,5 Smic** (assorti d'un plancher de 7,23 €). Ici aussi, cette allocation est calculée sur la base d'un **taux majoré** par rapport au droit commun mais ne couvre toutefois plus intégralement le montant des indemnités versées à ces salariés (qui est de 70%).

POUR QUELS SALARIÉS?

En principe, tous les salariés, sans aucune condition d'ancienneté, sont éligibles à l'activité partielle et au bénéfice de l'indemnisation vue ci-dessous. Sont donc concernés :

- Les salariés à temps plein ;
- Les salariés à temps partiel ;
- Les salariés intermittents ;
- Les salariés titulaires de CDD et les intérimaires. Ces derniers en bénéficient lorsque l'entreprise d'accueil réduit ou suspend son activité, et ce dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice.
- Les salariés en CDI Intermittents
- Les salariés en modulation à temps plein ou temps partiel
- Les salariés au forfait annuel en jours ou en heures qu'il y ait fermeture totale de l'établissement ou en cas de réduction de l'horaire (avant le décret du 25 mars 2020, il fallait, pour ces salariés qu'il y ait fermeture de l'établissement).

Les cadres dirigeants peuvent désormais être mis en activité partielle mais **uniquement en cas de fermeture temporaire de leur établissement**. En d'autres termes, il reste impossible de mobiliser le dispositif, les concernant, lorsque l'activité partielle n'est mobilisée que pour faire face à une réduction d'activité.

De même, le stagiaire en formation initiale (stage d'études par exemple) ne bénéficie pas de l'activité partielle.

? Les salariés peuvent-ils refuser la mise en activité partielle ?

Les salariés ne peuvent **pas refuser la réduction d'activité et de rémunération** (sauf s'ils sont salariés protégés) **pendant la période légale d'indemnisation**. Un tel refus constituerait une **faute**, même si leur rémunération est modifiée à la baisse.

En revanche, dès lors que la période d'activité partielle a pris fin, l'employeur est tenu de fournir du travail à son personnel et de payer les salaires convenus.

? Et s'il s'agit d'un salarié protégé?

Avant l'ordonnance du 27 mars 2020, une mesure d'activité partielle ne pouvait pas être imposée aux salariés protégés. L'employeur devait donc demander individuellement par écrit à chaque salarié protégé son accord et obtenir cet accord également par écrit (pour une question de preuve). Si le salarié protégé refusait la mise en activité partielle, le contrat était tout de même suspendu ou le temps de travail était diminué, mais l'employeur devait continuer à maintenir le salaire du salarié protégé à 100%.

L'ordonnance du 27 mars 2020 est venue assouplir cette règle dans le cadre du Covid-19. L'activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les

salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.

QUEL EST L'IMPACT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL?

L'activité partielle peut prendre 2 formes :

✓ Une activité partielle « totale » où dans ce cas la totalité des heures contractuelles du salarié sont chômées. Le salarié n'a donc plus d'heures à effectuer que ce soit sur site ou en télétravail et la totalité de ses heures (dans la limite de la durée légale de travail) fera l'objet d'une indemnisation de l'employeur et de la demande de l'allocation auprès de l'Etat ;

✓ Une activité partielle « partielle » où dans ce cas seule une partie des heures contractuelles du salarié est chômée. Cela signifie que le salarié travaille encore une partie de ses heures et l'autre partie va être des heures chômées. Les heures qui continuent à être travaillées seront payées normalement par l'employeur. Celles qui sont chômées (dans la limite de la durée légale de travail) donneront droit au paiement de l'indemnité activité partielle par l'employeur et d'une demande d'allocation auprès de l'Etat.

Les salariés placés en activité partielle voient donc leur contrat de travail suspendu mais cette suspension peut être totale (le salarié ne travaille pas du tout sur une période déterminée) ou bien partielle (la durée contractuelle de travail du salarié est diminuée sur une période déterminée). Mais le contrat n'est pas rompu.

De ce fait, au cours des heures non travaillées ou des jours/semaines non travaillés, le salarié n'a pas à être sur son lieu de travail et ne doit pas travailler (en télétravail notamment).

Le contrat de travail étant suspendu, vos salariés perçoivent une indemnité compensatrice versée par votre entreprise.

Les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des droits à congés payés.

QUELLE EST LA PROCÉDURE À SUIVRE?

La consultation du CSE

Lorsqu'une mise en activité partielle est envisagée, dans les entreprises d'au moins 50 ETP, le **Comité Social et Economique (CSE)** doit être **informé et consulté** (il doit bénéficier des mêmes informations que celles que l'employeur va transmettre à l'administration pour la prise en charge de l'activité partielle).

Depuis le 1^{er} novembre 2020, dans ces entreprises, il est également prévu que l'employeur doit informer le CSE, à l'échéance de chaque autorisation, des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre (R.5122-2 Code du travail).

Par ailleurs, dans un souci de simplification, lorsque la demande d'autorisation préalable d'activité partielle et, éventuellement, la demande de renouvellement d'autorisation portent, pour le même motif (ex : fermeture de l'établissement liée à l'épidémie de Covid-19) et la même période, sur au moins 50 établissements implantés dans plusieurs départements, **l'employeur peut adresser une demande unique au titre de l'ensemble des établissements** à la DIRECCTE de l'établissement où est implanté l'un quelconque des établissements concernés.



Toujours pour faire face au contexte actuel, le décret du 25 mars 2020 prévoit **un délai de deux mois à compter de la demande d'autorisation préalable pour consulter et envoyer l'avis du CSE.** Ainsi, compte tenu de la rapidité des mesures prises par le gouvernement, si l'employeur ne peut respecter la procédure légale en consultant le CSE préalablement à la demande d'activité partielle, il le consultera après la demande et se chargera d'envoyer cet avis dans les 2 mois qui suivent la demande d'activité partielle à l'administration. Nous vous conseillons vivement d'organiser cette consultation dans un délai proche de la demande d'autorisation auprès de la Direccte et d'indiquer, lors de cette demande d'autorisation, la date programmée de la consultation. Nous vous rappelons que la consultation du CSE peut tout à fait s'organiser par visioconférence.

En cas d'avis défavorable, l'employeur devra joindre à l'administration les éléments retraçant les motifs de la réduction ou de la suspension temporaire d'activité.

Le CSE devra également être informé de la décision de l'administration une fois que l'employeur en aura connaissance.

En l'absence de CSE (effectif insuffisant ou PV de carence), les salariés doivent être informés du recours à l'activité partielle ainsi que sa durée prévisionnelle et le nombre de salariés concernés.

La demande d'indemnisation

L'article L. 5122-1 du code du travail précise que « 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.

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

L'employeur ne peut donc pas décider seul la mise en activité partielle. Il doit obtenir l'autorisation préalable de l'administration.

Cette **demande** doit être réalisée au **moins 15 jours avant la période d'inactivité ou de sous-activité** (délai d'instruction par l'administration). La demande est adressée de manière **dématérialisée**, c'est-à-dire **par voie électronique**.

Par exception, **en cas de sinistres ou d'intempéries**, l'employeur est admis à adresser sa demande d'indemnisation **dans un délai de 30 jours maximum après le sinistre** par tout moyen conférant date certaine.

L'employeur effectue une demande d'autorisation d'activité partielle sur le site activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/. La demande doit préciser :

- le motif de recours = circonstances exceptionnelles + coronavirus ;
- les circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de la demande ;
- la période prévisible de sous-emploi ;
- le nombre de salariés concernés ;
- le nombre d'heures chômées prévisionnelles.

Il ne faut pas faire une demande d'activité partielle pour une durée trop courte. En faisant une demande trop courte (exemple pour 15 jours seulement), le renouvellement de la demande risque de faire perdre du temps dans le traitement du flux et risque de ce fait de mettre l'entreprise dans une situation d'insécurité.

Concernant le nombre de salariés concernés et des heures chômées prévisionnelles, ici aussi il peut être judicieux de voir un peu plus large pour éviter de devoir refaire une demande ultérieure. Etant donné qu'il est plus facile de diminuer le nombre de salariés concernés et le nombre d'heures chômées lors de la demande d'indemnisation que l'inverse, nous conseillons de faire une demande en visant un peu plus large avec toutefois une limite

acceptable et raisonnable pour éviter un refus d'inadéquation par la Direccte.

L'instruction de la demande

A compter de la date de réception de la demande d'indemnisation, **l'administration dispose d'un délai de 15 jours pour instruire la demande de l'employeur** et prendre une décision d'attribution ou de refus de mise en activité partielle.

Le **silence gardé** par l'administration dans le délai de 15 jours vaut **acceptation tacite** de l'autorisation.



Le délai de 15 jours au terme duquel le silence vaut acceptation implicite de la demande préalable d'autorisation **est applicable depuis le 1er octobre 2020 y compris dans le contexte sanitaire actuel** (le délai de 2 jours n'existe plus).

Attention : l'acceptation implicite ou explicite dans ce délai de 15 jours ne signifie pas que vous n'aurez aucun contrôle a posteriori. En effet, même avec une telle acceptation, l'administration pourra opérer un contrôle pour s'assurer que l'activité partielle était bien justifiée et dans le cas contraire demander le remboursement des aides.

Cette **décision précise la période de date à date au cours de laquelle le recours à l'activité partielle est autorisé, le nombre de salariés concernés et le volume d'heures indemnisées accordé.**

A la suite de l'acceptation, l'employeur peut adresser à la Direccte une **demande d'indemnisation horaire au titre de l'activité partielle** accompagnée de la production d'états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par chaque salarié.

En cas de refus (motivé) de l'administration, **l'employeur devra maintenir la rémunération des salariés pendant la fermeture de l'entreprise ou compléter la réduction d'horaire.**

Pour résumer:

Création de son compte

• Pour accéder aux services en ligne, l'employeur doit d'abord créer un espace pour l'entreprise. Pour cela, l'employeur doit se munir au préalable de son SIRET avant de commencer la procédure.

Dépôt de la demande

- L'employeur dépose sur le site la demande d'autorisation en précisant le motif « *Autres circonstances exceptionnelles* » puis, comme sous-motif « *coronavirus* ».
- Cette demande se fait en principe en amont de mise en place de l'activité partielle pour les salariés (mais exceptionnellement **peut être faite dans les 30 jours qui suivent la mise en place de l'activité partielle**) et elle précise notamment :
 - les motifs justifiant le recours à l'activité partielle : votre demande doit indiquer précisément les effets de l'épidémie COVID-19 sur l'activité de votre entreprise ;
 - la période prévisible de sous-activité ;
 - le nombre de salariés concernés.
- La demande doit être accompagnée de l'avis préalable du CSE si ce dernier existe. **Avis qui peut être communiqué dans les 2 mois qui suivent la demande**

Instruction du dossier par l'administration

• Une fois votre demande déposée, l'autorité administrative dispose d'un **délai de 15 jours** maximum pour instruire la demande (Code du travail, art. R. 5122-4). A l'issue de ce délai et en l'absence de réponse de l'administration, la demande est réputée acceptée.

QUELLE INDEMNISATION POUR LES SALARIÉS?

Son montant

Jusqu'au 31 décembre 2020, le salarié perçoit, de la part de l'employeur, une indemnité compensatrice s'élevant à 70% de sa rémunération horaire brute soit 84% du salaire net (calculée sur l'assiette de l'indemnité de congés payés) avec un **plafond à 70 % de 4,5 Smic** (31.97 € par heure ou 4 849.17 € sur un mois en 2020). Ce montant est multiplié par le nombre d'heures chômées dans la limite de 35 heures par semaine, sauf si le contrat de travail prévoit un volume inférieur.

De plus, l'indemnité versée par l'employeur ne peut être inférieure au Smic horaire net soit 8,03€ et ne peut excéder la **rémunération nette horaire habituelle** du salarié.

Son régime social et fiscal

Les allocations d'activité partielle **échappent aux cotisations de sécurité sociale** et aux cotisations et prélèvements alignés sur cette assiette. **Les salariés relevant du régime local d'assurance maladie** complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle restent redevables de la cotisation maladie au taux de 1,50 %.

? Et concernant la cotisation prévoyance?

Après discussion au sein des différentes branches, il a été décidé qu'il convenait d'inclure les indemnités pour activité partielle dans le calcul de la contribution à la prévoyance, et ce aux taux définis par les contrats de branche, avec la répartition habituelle employeur / salariés.

En effet, même si la législation exonère de charges ces indemnités et qu'en principe les cotisations prévoyances sont assises sur le montant du salaire soumis à charges, pour tenir compte de l'intérêt général (continuité du régime, son financement et maintien des garanties pour les salariés), il a été estimé judicieux d'adopter la position commune de la FFA (Fédération Française de l'Assurance) du CTIP (Centre technique des institutions de prévoyance) et de la FNM (Fédération nationale de la Mutualité française). Ainsi, en cas d'activité partielle, il faut précompter les cotisations selon les modalités prévues par le régime sur l'assiette constituée :

- Des indemnités d'activité partielle versées par l'employeur lorsque l'activité partielle résulte d'une fermeture de l'établissement,
- Des indemnités d'activité partielle et du salaire résiduel lorsqu'elle résulte d'une réduction de l'horaire habituel de travail

Il conviendra donc de calculer dans un premier temps l'indemnisation (avec un minimum de 8.03 euros par heures) puis ensuite sur ce montant d'y appliquer la prévoyance. Pour un salarié au SMIC, ou proche de SMIC, le net pourrait donc être inférieur, par heures chômées, à 8.03.

L'indemnisation activité partielle est **exonérée de taxe sur les salaires**.

En principe, en tant que revenu de remplacement, **l'indemnité « activité partielle » est soumise à la CSG et à la CRDS** selon les taux suivants :

- CSG déductible : 3,80%
- CSG non déductible : 2,40%
- CRDS : 0,50%

Comme pour le reste du salaire mensuel, ces contributions CSG/CRDS sont calculées sur l'indemnité « activité partielle » après déduction des frais professionnels c'est-à-dire sur la base de 98,25% du montant de l'indemnité.

Toutefois, le décompte de la CSG et la CRDS sur l'indemnité d'activité

partielle ne doit pas avoir pour effet de réduire le montant cumulé de la rémunération nette versée au titre des heures travaillées et de l'indemnité nette « activité partielle » en deçà du montant du Smic brut (1539.42€ mensuels). Le SMIC brut pris en compte pour l'application de l'écrêtement ne doit faire l'objet d'aucune proratisation liée à la durée de travail ou à la présence du salarié sur le mois.

Si cela se présente, il y a lieu de réduire le montant des prélèvements CSG / CRDS jusqu'à garantir le Smic brut (écrêtement de la CSG et la CRDS) voire de ne pas du tout déduire de CSG/CRDS sur le montant de l'indemnité « activité partielle » (exonération totale).

L'exonération ou l'écrêtement s'appliquent lorsque :

La rémunération nette versée pour les heures travaillées dans le mois + l'indemnité nette d'activité partielle est inférieure ou égale à $10,15 \times 35h \times 52/12$

Les indemnités d'activité partielle versées aux apprentis sont soumises au même régime social que les autres indemnités.

Ce régime social est également applicable si l'employeur ne demande pas l'allocation auprès de l'ASP remboursant l'indemnité d'activité partielle.

Les indemnités activité partielle sont **soumises à l'impôt sur le revenu.**

Exemples :

Salarié embauché à temps complet pour 35h hebdomadaires et rémunéré au taux horaire de 10,15 euros bruts de l'heure (1 SMIC brut). L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant trois semaines.

L'employeur verse une indemnisation égale à :

$8,03 \times 35h \times 3 \text{ semaines} = 843,15 \text{ euros nets.}$

Elle ne sera pas assujettie à prélèvement social ni à la CSG et CRDS car cela conduirait à verser au salarié une indemnité inférieure à 8.03€ ce qui doit être obligatoirement le plancher par heure chômée.

Un salarié à temps complet est en activité partielle au cours du mois de mars 2020. Pour les quelques heures travaillées au mois de mars, il perçoit un salaire mensuel net de 870,51€. Le montant brut de l'indemnité activité partielle est de 686.05€ (soit 682,77€ après déduction de la prévoyance).

- *La CSG déductible est égale à : $(98,25\% \times 686.05) \times 3,80\% = 25.61\text{€}$*
- *La CSG non déductible est égale à : $(98,25\% \times 686.05) \times 2,40\% = 16.17\text{€}$*
- *La CRDS est égale à : $(98,25\% \times 686.05) \times 0,50\% = 3.37\text{€}$*

Le montant net de l'indemnité « activité partielle » est donc égal à : 686.05€ - (25.61 + 16.17 + 3,37) - 3,28€ prévoyance = 637.62€

La somme : Salaire net (870.51€) + Indemnité activité partielle nette (637.62€) = 1508.13€

Le résultat est inférieur au Smic mensuel brut garanti (1539,42€). Afin d'assurer au salarié un montant au moins égal au Smic brut (1539,42€), il va falloir réaliser un écrêtement de CSG et CRDS égal à : 1539,42€ - 1508.13€ = 31.29€

L'indemnité activité partielle nette ne peut en effet être inférieure à 668.91€ (1539,42 - 870.51€). Ce qui signifie qu'après avoir déduit la prévoyance, au titre de la CSG et CRDS, il est possible de déduire de l'indemnité d'activité partielle seulement : (686.05 - 3.28€ prévoyance) - 668.91 = 13.86€.

En conséquence, la CRDS et la CSG vont devoir être écrêtées. La CRDS (0,50%) doit être écrêtée en 1^{ère}, puis la CSG (2,40%) non déductible puis enfin la CSG (3,80%) déductible.

On écrête de la manière suivante :

- *La CRDS à hauteur de (98,25% x 686.05) x 0,50% = 3.37€ en totalité*
- *La CSG non déductible à hauteur de (98,25% x 686.05) x 2,40% = 16.18€ en totalité*
- *La CSG déductible dont le montant normal est de (98,25% x 686.05) x 3,80% = 25.61€. Or le montant restant dû après écrêtement est égal à : 25.61€ - [31.29 - (3.37+16.18)] = 13.86€*

*L'assiette reconstituée pour la contribution CSG déductible est la suivante : 13.86/3,80*100= 364.74€*

Un salarié embauché à temps complet (35h par semaine) et rémunéré 17 euros bruts de l'heure. *L'activité de son entreprise est totalement interrompue durant deux semaines.*

L'employeur devra verser au salarié une indemnité de :

70% x 17€ x 35h x 2 semaines = 833 euros.

Cette indemnité de 833 sera assujettie à la CSG et à la CRDS (6,7 %).

QUELLE ALLOCATION POUR L'EMPLOYEUR DE LA PART DE L'ETAT?

Tout d'abord, l'employeur adresse sa demande d'indemnisation sur le site activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/
Cette demande renseigne, pour chaque salarié, les heures hebdomadaires

réellement travaillées (ou assimilées, telles que les congés, les arrêts maladie pour motif de coronavirus, etc.) et les heures hebdomadaires réellement chômées.

Depuis le 1^{er} juin 2020, le régime d'activité partielle modulé est appliqué de sorte **que les règles de remboursement dépendent si l'employeur appartient ou non à secteur bénéficiant du taux majoré. Ce système est prolongé jusqu'au 31 décembre 2020.**

La **liste des entreprises bénéficiant du taux majoré a été actualisée** au 30 octobre dernier et est disponible [ici](#). La liste doit être distinguée entre :

- Les secteurs de l'annexe 1 (S1) qui bénéficient de la protection sans condition de perte de chiffres d'affaires (ex : tourisme, sport, évènementiel, culture, restauration...)
- Les secteurs connexes (S2) qui ont connu une baisse du chiffre d'affaire de 80%,
- Les secteurs dont l'activité emportant essentiellement l'accueil du public est interrompue totalement ou partiellement du fait de la propagation du coronavirus, en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative.

Pour les entreprises comprises dans les secteurs ci-dessus, l'allocation d'activité partielle remboursée aux employeurs pour chaque heure indemnisable est fixée à un taux de 70% de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC.

En dehors de ces secteurs au taux majoré, le taux de 60% s'applique.

Un simulateur de calcul mis à jour sur le site du ministère du Travail est disponible : www.simulateurap.emploi.gouv.fr/

i Il nous a été remonté que lors de la demande de prise en charge auprès de la Direccte, il appartenait à l'entreprise de « cocher la case » pour préciser s'il s'agissait d'une prise en charge par l'Etat à hauteur de 60% du brut ou bien à hauteur de 70% du brut.

En l'état des textes, et à défaut de précisions de la part de l'administration, à notre sens, dès lors que votre activité principale correspond à l'une de celles visées dans l'annexe 1 du décret susmentionné, vous avez droit à une prise en charge à 70%. Notons que si les activités mentionnées dans les annexes correspondent à des codes APE, ces derniers ne sont pas expressément indiqués. En conséquence, certes votre code APE peut être un indice mais il va surtout falloir s'attacher à l'activité réelle de votre structure et non strictement au code APE qui vous a été attribué.

La durée maximale d'autorisation d'activité partielle est de 12 mois renouvelable depuis le début de la crise sanitaire contre 6 mois auparavant. Sous réserve de nouveaux changements à cet égard, la durée maximale d'autorisation partielle devrait être réduite à compter du 1^{er} janvier 2021.

L'allocation d'activité partielle est **attribuée dans la limite d'un contingent annuel d'heures indemnissables fixé**, en tenant compte de la situation économique, **par arrêté du ministre du Travail**.

Au sein de ce contingent, l'arrêté fixe le nombre d'heures pouvant être indemnisées en cas de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise.

Dans le cadre du Covid-19, un arrêté du 31 mars 2020 prévoit un contingent annuel fixé à 1607h par salarié au lieu de 1000h et cela jusqu'au 31 décembre 2020.

Les heures non travaillées au titre de l'activité partielle font l'objet du versement de l'allocation **dans la limite de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée.**

Au-delà de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat sur la période considérée, **les heures non travaillées au titre de l'activité partielle sont considérées comme chômées. Cependant elles n'ouvrent pas droit au versement, par l'Etat à l'employeur, de l'allocation d'activité partielle ni au versement, par l'employeur au salarié, de l'indemnité.**

Quand l'employeur verse-t-il les indemnités aux salariés ?

Les indemnités sont versées aux salariés à la date normale de paie.

Quelles informations doivent être communiquées aux salariés ?

Lorsque l'employeur recourt à l'activité partielle, il doit :

- ✓ Informer individuellement les salariés des mesures d'activité partielle les concernant ;
- ✓ Afficher les nouveaux horaires de travail dans l'entreprise ;
- ✓ Communiquer à l'inspecteur du travail les modifications d'horaires envisagées au titre de l'activité partielle.

A l'occasion du paiement de l'allocation d'activité partielle, un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée est remis au salarié par l'employeur.

Quelles conséquences pour les salariés travaillant avec un temps de travail spécifique ?

En principe : le nombre d'heures pouvant justifier l'attribution de l'allocation d'activité partielle correspond à la différence entre la durée légale du travail sur la période considérée ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat, et le nombre d'heures travaillées sur ladite période.

Cas particuliers :

- Modulation** : la demande d'indemnisation doit être effectuée dès que l'employeur constate que le planning indicatif de l'accord de modulation ne pourra être respecté. Le nombre d'heures indemnisables correspond aux
- ✓ heures perdues par rapport au planning indicatif de la modulation dans la limite de la durée légale du travail ou de la durée conventionnelle hebdomadaire en moyenne sur l'année (33h en modulation de type A pour la branche de l'Animation).

Les heures perdues comprises entre la durée légale, ou conventionnelle si inférieure, et le plafond de la modulation fixé par l'accord ou la convention ne peuvent être indemnisées au titre de l'activité partielle.

Selon une circulaire du 12 juillet 2013 (DGEFP n°2013-12), en matière de modulation, pour calculer le nombre d'heure à indemniser, l'employeur peut choisir **deux options** et **sélectionner** celle qui est **la plus avantageuse** pour les salariés :

- Un calcul à la semaine

L'employeur fait la différence entre les heures qui ont été travaillées et celles qui étaient prévues au planning dans la limite de 35 heures hebdomadaire.

- Un calcul sur la base de la moyenne hebdomadaire

L'employeur fait, pour chaque semaine, la différence entre la durée moyenne hebdomadaire travaillée sur les semaines chômées et les heures qui ont été travaillées.

Pour cette 2^{ème} méthode, il convient de se rattacher aux principes posés par l'article R. 5122-19 définissant les modalités de calcul des heures indemnisables. Il faut apporter une attention particulière à la **période de mise en œuvre de l'activité partielle**. Cette période correspond à la durée qui figure sur la demande d'indemnisation. Ainsi, si l'employeur fait une demande mensuelle, la période sur laquelle va être appréciée le nombre d'heures à indemniser correspond au mois travaillé. S'il fait une demande sur 2 mois, nous estimons que la période sur laquelle peut être appréciée le nombre d'heures à indemniser et sur laquelle peut être effectuée la moyenne selon cette 2^{ème} méthode, correspond aux 2 mois.

✓ **Aménagement avec JRTT** : les heures susceptibles d'être indemnisées au titre de l'activité partielle sont les heures en deçà de 35 heures. L'allocation ne peut être attribuée qu'après que l'employeur a eu recours aux jours RTT qu'il peut fixer unilatéralement.

Les heures d'activité partielle réduisent de fait, à due proportion, le nombre d'heures de repos sur une période de 4 semaines ou sur l'année.

Exemple : un salarié dont la réduction du temps de travail est organisée sur la base de 35 heures hebdomadaires par l'octroi de journées de repos supplémentaires par période de quatre semaines réalise habituellement les durées du travail suivantes : les semaines 1 et 3 à 39 heures, les semaines 2 et 4 à 31 heures (7 heures 30 minutes). Au cours du mois de mars 2020, le salarié effectue réellement 20 heures les semaines 1 et 2.

L'employeur pourra prétendre au remboursement de :

- 15 heures de chômage partiel la semaine 1 (soit 35 heures – 20 heures),*
- 15 heures de chômage partiel la semaine 2 (soit 35 heures – 20 heures).*

En effet, la semaine 2, le salarié devait normalement effectuer 35 heures de travail et non pas 31 heures puisque les 4 heures de repos théoriquement acquises la semaine 1 par la réalisation de 4 heures de travail au-delà de 35 heures n'ont pas été réalisées. Le droit à 4 heures de repos la semaine 2 n'est donc pas ouvert et le chômage partiel au cours de la semaine 2 est donc logiquement décompté en deçà de 35 heures et non de 31 heures.

✓ **Salarié au forfait annuel en jours** : L'ordonnance du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle dispose que « pour l'employeur de salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est

effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées ».

Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle prévoit les modalités de cette conversion.

En cas d'activité partielle totale sur un mois considéré, l'entreprise déclare, en activité partielle totale, la durée légale correspondant à la période considérée. En cas de réduction d'activité, il est tenu compte des jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés non travaillés par le salarié sur la période considérée. Un salarié bénéficiant d'une convention de forfait en jours peut cumuler au sein d'une même journée des périodes de travail et d'activité partielle. Les jours ou demi-journées de travail devront être clairement identifiés, en particulier si les périodes travaillées le sont sous forme de télétravail.

- 1 jour correspond à 7 heures ;
- 1 demi-journée correspond à 3 heures 30.

Exemple : Un salarié est placé en activité partielle à compter du 17 mars 2020. Il travaille 3 jours par semaine (du lundi au mercredi) au lieu de 5. Le nombre d'heures à indemniser pour le mois de mars sera donc de : 4 jours (à partir du 17 mars) x 7h = 28 heures chômées du 17 au 31 mars 2020.

Ensuite, il faut déterminer le montant du taux horaire « fictif » pour le salarié au forfait en jours.

Le Q/R du ministère du travail indique les éléments suivants :

La rémunération à prendre en compte est celle que le salarié aurait perçue dans le mois s'il n'avait pas été en activité partielle.

Le taux horaire est déterminé en rapportant la valeur d'une journée entière de travail par 7.

En l'absence de disposition conventionnelle permettant la valorisation d'une journée de travail, la valeur d'une journée entière de travail correspond au montant du salaire mensuel auquel le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet divisé par 22 (nombre de jours ouvrés mensuels moyen) pour un forfait de 218 jours annuels. En cas de forfait prévoyant un nombre de jours inférieur à 218, le dénominateur correspond au nombre moyen mensuel de jours convenu par le contrat de travail. A défaut d'indication, il convient de corriger le nombre moyen mensuel de jours ouvrés (à savoir 22) du rapport entre le nombre de jours prévu par le forfait divisé par 218. Le résultat est arrondi au nombre entier le plus proche.

Exemple : un salarié perçoit 2 800 Euros par mois (hors primes et éléments variables) pour un forfait de 214 jours annuels. L'accord collectif instituant le forfait annuel en jours ne prévoit pas la valorisation d'une journée.

Coefficient de réduction = $214 / 218 = 0,98$

Nombre de jours ouvrés mensuels moyen = 22 X 0.98 = 22

Valeur d'une journée = 2800 / 22 = 127.27€

Taux horaire = 127.27 / 7 = 18,18€

Le montant de l'indemnité d'activité partielle (versée au salarié) sera égale à 70 % du taux horaire brut de référence au titre de l'activité partielle x nombre d'heures éligibles à l'activité partielle. L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est plafonnée à 60% (ou 70% selon le secteur) de 4,5 SMIC horaire brut, c'est-à-dire 27,41€ (ou 31,98€) par heure chômée.

Si nous reprenons l'exemple précédent, l'indemnisation sera égale à :

28h chômées x 18,18€ x 70% = 356,33€

- **Salarié cadre dirigeant** : Afin de déterminer le nombre d'heures chômées pour lesquelles les cadres dirigeants sont indemnisés au titre du chômage partiel, il convient de retenir, dans la limite de la durée légale de travail (soit 35 heures par semaine) :
 - 3h30 pour une demi-journée non travaillée ;
 - 7h pour une journée non travaillée ;
 - et 35h pour une semaine non travaillée.

La rémunération mensuelle de référence servant de base au calcul de l'indemnité d'activité partielle est la moyenne des rémunérations brutes perçues par le cadre dirigeant au cours des 12 mois précédant le placement en chômage partiel de l'entreprise ou de l'établissement (ou de tous les mois travaillés si le cadre dirigeant est dans l'entreprise depuis moins de 12 mois).

Il est ensuite retenu, pour 7 heures non travaillées, 1/30^e de la rémunération mensuelle de référence du cadre dirigeant. Un résultat qu'il faut encore diviser par 7 (7 heures) pour obtenir le montant horaire de référence permettant de calculer l'indemnité d'activité partielle. Le montant de l'indemnité d'activité partielle versée au cadre dirigeant est alors égal à 70 % de ce montant horaire.

Exemple : Un cadre dirigeant est placé en activité partielle « totale » à compter du 17 mars 2020. Il travaille habituellement du lundi au samedi inclus. Le nombre d'heures à indemniser pour le mois de mars sera donc de : 13 jours non travaillés (à partir du 17 mars) x 7h = 91 heures chômées du 17 au 31 mars 2020.

Il perçoit 4 500 Euros par mois (hors primes et éléments variables).

Valeur d'une journée = 4500 / 30 = 150€

Taux horaire = 150 / 7 = 21.43€

Le montant de l'indemnité d'activité partielle (versée au salarié) sera égale à

70 % du taux horaire brut de référence au titre de l'activité partielle x nombre d'heures éligibles à l'activité partielle. L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est plafonnée à 60% (ou 70% selon le secteur) de 4,5 SMIC horaire brut, c'est-à-dire 27,41€ (ou 31,98€) par heure chômée.

Si nous reprenons l'exemple précédent, l'indemnisation sera égale à :

91h chômées x 21.43€ x ou 70% = 1365.09€

L'employeur a-t-il la possibilité d'indemniser au-delà des 70% légaux pour maintenir le salaire net ou brut habituel du salarié ?

Il est tout à fait possible pour un employeur de décider d'indemniser l'activité partielle au-delà des 70% prévus par la loi.

A la suite de l'ordonnance du 27 mars 2020, dès lors qu'elle est mise en place **par accord d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur**, ces indemnités complémentaires suivent le même régime que l'indemnité légale d'activité partielle mais dans une certaine limite depuis le 1^{er} mai 2020.

- Lorsque la somme des indemnités horaires légales et des indemnités horaires complémentaires est inférieure ou égale à 3,15 fois la valeur du SMIC horaire soit 31,97 euros, les indemnités complémentaires sont intégralement soumises au même régime social que les indemnités légales c'est-à-dire exonérées ;
- Lorsque la somme des indemnités horaires légales et des indemnités horaires complémentaires est supérieure à 31,97 euros, la part de l'indemnité complémentaire supérieure à ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.


Ainsi, dans le cas où l'indemnité légale est supérieure à 31,97 euros, les indemnités complémentaires seront intégralement soumises à cotisations et contributions sociales sur les revenus d'activité.

Dans le cas où l'indemnité légale est inférieure à cette limite seule la part des indemnités complémentaires qui conduit à franchir cette limite sont assujetties aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

Ces nouvelles dispositions relatives à l'assujettissement aux cotisations et contributions sociales des indemnités complémentaires sont applicables aux heures d'activité partielle réalisées à compter du 1^{er} mai 2020. Les indemnités complémentaires versées par l'employeur entre le 1^{er} mars et le 30 avril restent totalement exonérées de charges sociales (sauf CSG et CRDS).

A noter : Nous conseillons à l'employeur qui souhaite verser ce

complément, de maintenir le salaire net plutôt que le salaire brut. En effet, du fait de l'exonération de charges sur l'indemnité activité partielle, maintenir le salaire brut reviendrait à verser un salaire net supérieur au salaire habituel.

Les sommes qui seraient versées au titre d'indemnisation d'heures chômées non indemnisables au titre de l'activité partielle car excédant la durée légale du travail sont assujetties, au même titre que les rémunérations, aux cotisations et contributions sociales.  *Par exemple, un salarié est embauché pour 39h par semaine. Le complément d'indemnisation versée par l'employeur dans la limite de 35h par semaine sera exonéré de charges. En revanche, si l'employeur indemnise les heures au-delà de 35h (4h ici), cette indemnisation sera entièrement soumise à charges sociales.*

Quel est l'impact de l'activité partielle sur le régime de prévoyance et sur la complémentaire santé ?

Les régimes de santé et de prévoyance sont maintenus au bénéfice des salariés en situation d'activité partielle, malgré la suspension du contrat de travail.

En cas d'activité partielle « totale » (le contrat est complètement suspendu), le salarié peut donc continuer à bénéficier de la complémentaire santé d'entreprise en cas de besoin ainsi que du régime de prévoyance.

L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)

Le dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable est prévu dans la 2^{ème} loi d'urgence du 17 juin 2020 (publiée le 19 juin au JO). Ces dispositions légales viennent d'être complétées par un décret du 28 juillet 2020 et modifiées à nouveau par décret du 30 octobre 2020.

POUR QUI?

Contrairement au dispositif de droit commun réservé aux entreprises dont les difficultés sont passagères, **ce dispositif spécifique est destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable** qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le dispositif permet aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable de diminuer l'horaire de travail en contrepartie d'engagements notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Ne seront pas éligibles au régime d'activité partielle spécifique de longue durée :

- Les salariés bénéficiant d'une indemnisation intégrale du fait qu'ils sont en formation pendant les heures chômées au titre de l'activité partielle ;
- Les dispositions relatives à l'individualisation de l'activité partielle ;
- Les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle conclues avant l'entrée en vigueur de cette loi (19 juin 2020).

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, **les entreprises ne devront pas réduire l'horaire de travail d'un salarié au delà de 40% de l'horaire légal par salarié sur la durée totale de l'accord.** En d'autres termes, les heures chômées ne pourront excéder 40% du temps de travail légal c'est-à-dire 40% de 35h = 14h. Il ne sera donc pas possible de bénéficier de ce régime si l'activité de l'entreprise cesse totalement.

Cette limite ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Le dispositif d'APLD ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun.

Un employeur bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de droit commun, pour l'un des motifs suivants :

- ✓ Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie
- ✓ Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel
- ✓ La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- ✓ Toute autre circonstance de caractère exceptionnel (dont crise covid).

Il n'est pas possible de recourir concomitamment au dispositif d'APLD et à l'activité partielle de droit commun pour un motif de conjoncture économique.

L'employeur peut bénéficier de ce dispositif sous réserve d'être couvert :

- **Soit par un accord collectif d'établissement ou d'entreprise conclu conformément aux dispositions légales et conventionnelles ;**
- **Soit par un accord de branche étendu suivi d'une décision unilatérale de l'employeur.**

Il ne peut donc pas y avoir d'activité partielle « longue durée » sans un accord collectif à la base.

Cet accord devra :

- Comporter un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche et leurs perspectives d'activité ;
- Définir la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique ;
- Définir les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique ;
- Définir la réduction maximale de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre ;
- Définir les engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle ;
- Définir les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

L'accord pourra également prévoir :

- Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ;
- Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, préalablement ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle spécifique en application d'un accord de branche étendu, doit élaborer, après consultation du CSE, s'il existe, un document (DUE) conforme aux stipulations de l'accord de branche.

Ce document doit préciser les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu.

Outre le diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et les perspectives d'activité, il comporte les éléments suivants :

1. La date de début et la durée d'application du dispositif ;
2. Les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif ;
3. La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale, laquelle ne peut pas être supérieure à 40% ;
4. Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.

Les engagements de maintien de l'emploi prévus par l'accord collectif d'établissement ou d'entreprise ou par le document élaboré par l'employeur devront porter sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise sauf stipulation conventionnelle autorisant un engagement sur un champ d'application plus restreint.

QUELLE PROCÉDURE AUPRÈS DE L'ADMINISTRATION?

La demande de validation de l'accord collectif d'entreprise ou d'homologation du document élaboré par l'employeur en application d'un accord de branche est adressée à la DIRECCTE du territoire d'implantation de l'établissement par voie dématérialisée. Elle est accompagnée de l'accord ou du document.

Lorsqu'il existe, la demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique.

La décision d'homologation ou de validation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe, et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales signataires.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

Concernant la mise en place par accord d'entreprise, celui-ci doit être transmis pour validation à la Direccte. Cette validation de l'accord d'entreprise est motivée et notifiée par la Direccte auprès de l'employeur et du CSE dans un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord collectif après vérification :

- o Des conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation ;

- De la présence dans l'accord de l'ensemble des dispositions susvisées.

En cas de refus de validation de l'accord par l'autorité administrative, un nouvel accord peut être négocié, qui tient compte des éléments de motivation accompagnant la décision de l'administration. Le comité social et économique, s'il existe, est informé de la reprise de la négociation. Le nouvel accord conclu est alors transmis à l'autorité administrative, qui se prononce dans les mêmes conditions.

La procédure de validation devra être renouvelée en cas de conclusion d'un avenant de révision.

Concernant la mise en place par accord de branche puis document élaboré par l'employeur, ce dernier doit également être homologué par la Direccte. Cette homologation du document élaboré par l'employeur en application d'un accord de branche est motivée et notifiée par la Direccte à l'employeur et au CSE dans un délai de 21 jours à compter de la réception du document après vérification :

- De la régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE lorsqu'il existe ;
- De la présence de l'ensemble des dispositions susvisées ;
- De la conformité aux stipulations de l'accord de branche ;
- De la présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi.

La procédure d'homologation devra être renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

En cas de refus d'homologation du document unilatéral par l'autorité administrative, l'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, devra présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et consulté le comité social et économique, s'il existe.

Lorsque le périmètre de l'accord ou du document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur adresse sa demande unique au titre de l'ensemble des établissements au préfet du département où est implanté l'un quelconque des établissements concernés.

Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions du dispositif d'indemnisation prévu par le présent article est confié au préfet de département où est implanté chacun des établissements concernés.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique (tous les 6 mois ou avant toute demande de renouvellement), l'employeur adresse à l'administration :

- Un bilan portant sur le respect des engagements prévus en termes d'emploi et de formation professionnelles ainsi que sur les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des

IRP,

- Un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise ;

Le PV de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

COMMENT INFORMER LES SALARIÉS DE LEUR MISE EN ACTIVITÉ PARTIELLE?

L'accord d'entreprise, de groupe ou d'établissement ou le document unilatéral pris en application de l'accord de branche (si ce dernier le précise) prévoit les modalités particulières d'information des salariés et des représentants du personnel ainsi que des délais de prévenance de placement ou de fin de placement des salariés en APLD.

Par exemple, l'employeur peut indiquer dans l'accord ou le document unique que les modifications de planning (temps travaillé et non travaillé) ne peuvent être imposées au salarié dans un délai inférieur à 48 heures.

Le délai de prévenance de placement des salariés en APLD doit s'entendre d'un délai raisonnable permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle du salarié.

L'APLD est une mesure d'ordre général et collective qui s'impose aux salariés.

DANS QUELLE LIMITE JE PEUX DIMINUER LE TEMPS DE TRAVAIL DU SALARIÉ?

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale.

La réduction maximale de l'horaire de travail ne peut aller au delà de 40% de la durée légale de travail.

Comme le souligne le Q/R du ministère du travail, cette réduction s'apprécie par salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral et non pas sur une semaine civile. Son application peut donc conduire à la suspension temporaire de l'activité.

En conséquence, il est possible pour l'employeur d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond de 40% sur la durée d'application du dispositif (vingt-quatre mois maximum). Pour limiter

l'impact de cette modulation du taux de réduction horaire de travail sur la rémunération mensuelle des salariés, un lissage du montant de l'indemnité d'APLD et de la rémunération versée au salarié est envisageable, comme dans le dispositif d'aménagement du temps de travail.

Exemple :

	1 ^{er} semestre 2021	2 ^d semestre 2021	1 ^{er} semestre 2022	2 ^d semestre 2022	Total
Taux d'activité	0	60%	80%	100%	60% en moyenne
Taux d'inactivité	100% heures APLD	40% APLD	20% APLD	0 % APLD	40% en moyenne

En moyenne sur la durée de recours au dispositif, le temps maximum d'inactivité par semaine par salarié, **que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel**, est égal à 14 heures (40% de 35H).

La limite de 40% peut être dépassée dans des cas résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Pour apprécier l'opportunité de dépasser la limite de 40%, il pourra être tenu compte des difficultés particulières de l'entreprise, pouvant être liées notamment à l'ampleur et à la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d'activité.

La possibilité de réduire l'activité jusqu'à 50% doit être prévue par accord d'entreprise ou de branche et cette réduction doit être autorisée par décision de la DIRECCTE.

Le document unilatéral de l'employeur ne peut prévoir une réduction d'activité à hauteur de 50% que si l'accord de branche le permet et avec l'accord de la DIRECCTE.

QUELLE INDEMNISATION?

✓ De la part de l'employeur

Le salarié perçoit une indemnité horaire correspondant à 70% de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés (= 84

% du salaire net) avec un plafond de 70 % de 4,5 Smic.

✓ De la part de l'Etat

Les entreprises sont remboursées à hauteur de **60 % de la rémunération horaire brute par l'Etat.**

Ce taux horaire ne pouvant être inférieur à 7,23€.

Pour s'adapter aux dernières dispositions sur l'activité partielle, il a été prévu dès novembre 2020 que le remboursement à l'employeur dans le cadre de l'APLD est au moins égal à celui de l'activité partielle de droit commun si ce dernier dispositif est plus favorable.

⚠ Dès lors, par exemple, l'employeur d'un secteur protégé sera remboursé à hauteur de 70% dans les conditions susvisées pour les mois de novembre et décembre 2020.

Le bénéfice de l'allocation est accordé dans la limite de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six mois consécutifs.

Ex : un accord collectif ou un document unilatéral pris en application d'un accord de branche prévoyant un recours au dispositif sur une durée totale de 24 mois permet à l'entreprise :

- *de recourir à l'APLD durant 12 mois ;*
- *puis, de revenir à une activité normale durant 6 mois, sans recourir au dispositif ;*
- *puis de recourir de nouveau à l'APLD durant 12 mois.*

Le décompte est réalisé en mois civils : un mois durant lequel l'entreprise recourt à APLD compte pour un mois entier.

Il n'est pas nécessaire de préciser dans l'accord ou le document le planning prévisionnel de recours au dispositif. Seule doit être indiquée la durée totale de recours envisagée.

❓ **Dans quels cas l'entreprise peut-elle se retrouver contrainte de rembourser l'Etat ?**

1°) L'employeur doit rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation pour chaque salarié visé par le champ d'application du dispositif subissant une réduction d'activité et dont le contrat de travail est rompu pour cause économique et cela pendant la durée de recours au dispositif.

2°) L'employeur rembourse à l'Etat les sommes perçues au titre de l'allocation à proportion du nombre de ruptures pour motif économique de contrats de travail intervenues pendant la durée de recours au dispositif en méconnaissance des engagements de maintien de l'emploi prévus par l'accord collectif d'entreprise ou par le document élaboré par l'employeur.

Dans ce cas, le remboursement de tout ou partie des sommes dues par

l'employeur peut ne pas être exigé notamment s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

3°) L'autorité administrative pourra suspendre le paiement de l'allocation lorsqu'elle constatera que les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation prévus par l'accord collectif ou le document élaboré par l'employeur ne sont pas respectés durant la période de recours au dispositif

POUR QUELLE DURÉE?

Le gouvernement a annoncé une mise en place à compter du 1^{er} juillet 2020.

Ce dispositif est applicable aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative **pour extension, validation ou homologation jusqu'au 30 juin 2022.**

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

TABLEAU RÉCAPITULATIF

<i>Jusqu'au 31/12/2020</i>		<i>Secteur bénéficiant du taux majoré</i>	<i>Secteur taux normal</i>
<i>Activité partielle de droit commun</i>	<i>Indemnité horaire versée au salarié</i>	<i>70% de la rémunération horaire brute de référence sans plafond</i>	<i>70% de la rémunération horaire brute de référence sans plafond</i>
	<i>Allocation horaire versée à l'employeur</i>	<i>70% de la rémunération horaire brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC</i>	<i>60% de la rémunération horaire brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC</i>
<i>APLD</i>	<i>Indemnité horaire versée au salarié</i>	<i>70% de la rémunération horaire brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC</i>	<i>70% de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC</i>
	<i>Allocation horaire versée à l'employeur</i>	<i>70% de la rémunération horaire brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC</i>	<i>60% de la rémunération horaire brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC</i>