

Toutes les branches

Salaire

Evolutions du dispositif d'activité partielle

Par principe, 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.

En mars 2020, **le dispositif de droit commun** a été profondément modifié pour faire face au grand nombre d'entreprises contraintes de recourir à l'activité partielle à la suite des mesures sanitaires gouvernementales. La prise en charge par l'Etat a notamment été augmentée au plus fort de la crise pour être abaissée à compter du 1^{er} juin 2020 (sauf dans certains secteurs prévus par décret). **Ce régime de droit commun va à nouveau être modifié à compter du 1^{er} octobre 2020** et il ne sera plus aussi avantageux qu'aujourd'hui. En effet, le Président de la République a présenté le 24 juin dernier aux partenaires sociaux l'évolution envisagée de l'activité partielle et notamment le nouveau pourcentage de prise en charge par l'Etat.

En parallèle, à compter du 1^{er} juillet 2020, un nouveau dispositif destiné aux secteurs les plus durement touchés par la crise voit le jour : **l'activité partielle de longue durée (APLD)**. Mis en place par la 2^{ème} loi d'urgence du 17 juin dernier, Emmanuel Macron est revenu sur le nouveau dispositif lors de sa présentation du 24 juin. Celui-ci appelé initialement l'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME) devrait être rebaptisé l'activité partielle de longue durée (APLD). Ce nouveau dispositif doit permettre de majorer l'indemnité horaire versée aux salariés et le montant de l'allocation versée à l'employeur.

Vous trouverez ci-dessous les quelques informations dont nous avons connaissance à ce jour dont les dispositions prévues dans le projet de décret à venir.

1. Le prochain régime de droit commun

1.1. Pour qui ?



Comme aujourd'hui, le dispositif de droit commun permettra de soutenir les entreprises qui devront réduire, voire cesser leur activité pour l'un des motifs mentionnés à l'article R5122-1 du Code du Travail :

- La conjoncture économique ;
- Un sinistre ou des intempéries "à caractère exceptionnel" ;
- Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie ;
- La transformation, restructuration de l'entreprise ;
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

L'employeur devra s'engager à maintenir les salariés en emploi pendant l'activité partielle.

1.2. Comment le mettre en place ?



Comme actuellement, la mise en activité partielle se fera par décision unilatérale de l'employeur (après consultation du CSE dans les structures d'au moins 50 ETP) et nécessitera l'autorisation préalable de l'administration.

La durée de l'autorisation de mise en activité partielle sera réduite à 3 mois, renouvelables dans une limite de 6 mois.

A noter : Avant le renouvellement, chaque salarié concerné devra au préalable avoir pris 5 jours de congés.

L'employeur devra présenter trimestriellement au CSE, s'il existe, un compte rendu de la mise en œuvre du dispositif.

1.3. Quelle indemnisation ?

De la part de l'employeur

Les salariés percevront de la part de l'employeur pour les heures chômées une indemnité allant de 100 % de leur salaire net au niveau du Smic à 72 % du net au niveau de 1,3 Smic, plafonnée à 4,5 Smic.

De la part de l'Etat

L'allocation versée aux entreprises par l'Etat représentera, comme depuis le 1er juin 2020, 60% de l'indemnité versée par l'employeur aux salariés.



Pour info :

Depuis le 1^{er} juin 2020 et jusqu'au 30 septembre 2020, dans le cadre du régime de droit commun, l'activité partielle donne droit **pour le salarié, au versement d'une indemnisation égale à 70% du salaire brut par l'employeur**. Il n'y a pas eu de changement sur cette indemnisation.

En revanche, l'employeur, qui avait droit jusqu'au 1^{er} juin à une allocation égale à 70% du brut (aucun reste à charge pour l'employeur) voit cette allocation diminuée. Le **versement de l'allocation passe à 60% du salaire brut par l'Etat**.

Toutefois, le décret du 29 juin 2020 (applicable depuis le 1^{er} juin 2020) prévoit le **versement d'une allocation égale à 70% du brut** (aucun reste à charge pour l'employeur) **dans certains secteurs listés en annexe du décret**. Ainsi peuvent continuer à bénéficier d'une allocation à 70% du brut :

- Les employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs mentionnés à l'annexe 1 du présent décret ;
- Les employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs mentionnés à l'annexe 2 du présent décret lorsqu'ils ont subi une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020. Cette diminution est appréciée :
 - o soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au cours de la même période de l'année précédente ;
 - o soit, s'ils le souhaitent, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur deux mois.

Pour les employeurs des structures créées après le 15 mars 2019, la perte de chiffre d'affaires est appréciée par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen sur la période comprise entre la date de création de la structure et le 15 mars 2020 ramené sur deux mois.

- Les employeurs mentionnés au II de l'article 1er de l'ordonnance du 24 juin 2020 susvisée pour la durée durant laquelle leur activité est interrompue du fait de la propagation de l'épidémie en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative (= fermeture non volontaire).

Dans nos branches, les secteurs de l'annexe 1 qui nous concernent sont :

- Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée
- Services de restauration collective sous contrat, de cantines et restaurants d'entreprise
- Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs
- Arts du spectacle vivant
- Activités de soutien au spectacle vivant
- Création artistique relevant des arts plastiques
- Gestion de salles de spectacles et production de spectacles
- Gestion des musées
- Guides conférenciers
- Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires
- Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles
- Gestion d'installations sportives
- Activités de clubs de sports
- Activité des centres de culture physique
- Autres activités liées au sport
- Autres activités récréatives et de loisirs

- Entretien corporel
- Enseignement culturel

Vous pouvez retrouver le décret et les listes des secteurs d'activité concernés en [cliquant ICI](#).



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, selon nous, il va surtout falloir s'attacher à l'activité réelle de votre structure et non strictement au code APE qui vous a été attribué.

1.4. A partir de quand ?



Ce nouveau régime de droit commun prendra le relais du régime dérogatoire mis en place à compter de mars 2020 et donc remplacera par la même occasion le dispositif d'activité partielle appliqué avant mars 2020.

Le régime exceptionnel actuel mis en place depuis mars devrait cesser fin septembre pour laisser place au nouveau régime de droit commun **à compter du 1^{er} octobre 2020**.

2. L'activité partielle de longue durée (APLD)

Le dispositif d'activité partielle de longue durée est prévu dans la 2^{ème} loi d'urgence du 17 juin 2020 (publiée le 19 juin au JO). Ces dispositions légales seront complétées par un décret à venir et dont vous trouverez ci-dessous (**en vert**) les éléments prévus à l'heure actuelle dans le projet de décret dont nous avons eu connaissance.

2.1. Pour qui ?



Contrairement au dispositif de droit commun réservé aux entreprises dont les difficultés sont passagères, l'activité partielle de longue durée est destinée 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.

Ne seront pas éligibles au régime d'activité partielle 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 devront maintenir un niveau d'activité pour chaque salarié de 60 % minimum**. En d'autres termes, les heures chômées ne pourront excéder 40 % du temps de travail de chaque salarié. Il ne sera donc pas possible de bénéficier de ce régime si l'activité de l'entreprise cesse totalement. **Cette limite ne pourrait être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative.**

2.2. Comment la mettre en place ?

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

- **Soit par un accord collectif d'établissement ou d'entreprise.** Selon le projet de décret, cet accord devra définir :



- o Dans son préambule, un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et leurs perspectives d'activité ;
- o La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif APLD est sollicité ;
- o Les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique ;
- o Les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre ;
- o Les engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle ;
- o 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 :

- o 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 ;
- o Les conditions de mobilisation des congés payés des salariés, et du compte personnel de formation, préalablement ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- o Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

- **Soit par un accord de branche étendu.** Toujours selon le projet de décret, cet accord devra définir :

- o 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 :

- o 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 ;
- o Les conditions de mobilisation des congés payés des salariés, et du compte personnel de formation, préalablement ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- o Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

L'entreprise qui souhaitera bénéficier du régime d'activité partielle spécifique en application d'un tel accord de branche, devra élaborer, après consultation du CSE, s'il existe, un document conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi.

Ce document devra adapter à la situation de l'établissement ou de l'entreprise, les éléments prévus par l'accord de branche, dans le respect des stipulations de cet accord. Il déterminera alors l'ensemble des éléments prévus ci-dessus pour un accord d'entreprise et non prévus dans l'accord de branche.

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.

2.3. Quelle procédure auprès de l'Administration ?



Concernant la mise en place par accord d'entreprise, celui-ci devra être transmis pour validation à la Direccte. Cette validation de l'accord d'entreprise sera 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 :

- 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 pourra être négocié, qui tiendra compte des éléments de motivation accompagnant la décision de l'administration. Le comité social et économique, s'il existe, sera informé de la reprise de la négociation. Le nouvel accord conclu sera 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 devra 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 portera sur des établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur adressera 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 sera confié au préfet de département où est implanté chacun des établissements concernés.

Un bilan portant sur le respect des engagements prévus en termes d'emploi et de formation professionnelles, qu'il s'agisse d'un accord ou du document élaboré par l'employeur, sera transmis par l'employeur à l'autorité administrative au moins tous les six mois et le cas échéant, avant toute demande de renouvellement.

2.4. Quelle indemnisation ?

Il est annoncé les chiffres suivants :

De la part de l'employeur

Les salariés percevraient, assure l'exécutif, 100 % du salaire net au niveau du Smic et 84 % du salaire net au niveau de 1,15 Smic, avec un plafond de 70 % de 4,5 Smic.



De la part de l'Etat

Les entreprises seraient remboursées à hauteur de **80 % par l'Etat** et même de **85 % pour les accords signés avant le 1er octobre 2020**, pour inciter les employeurs à négocier.

L'employeur pourra solliciter le bénéfice de l'allocation à compter du premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation a été transmise à l'autorité administrative et pas avant.

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

Lorsque les accords d'entreprise ou de branche seront conclus pour une durée supérieure à six mois, l'autorité administrative autorisera la poursuite du versement de l'allocation tous les six mois, après transmission du bilan

portant sur le respect des engagements prévus en termes d'emploi et de formation professionnelles, du procès-verbal de la réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé et du diagnostic actualisé par l'employeur sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.



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

Le projet de décret prévoit :

1°) L'employeur devra rembourser à l'Etat 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 remboursera 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 prévus par l'accord collectif ou le document élaboré par l'employeur ne sont pas respectés durant la période de recours au dispositif.

2.5. A partir de quand ?



Le gouvernement a annoncé une mise en place à compter du 1^{er} juillet 2020. Toutefois, tant que le décret d'application ne sera pas publié, le dispositif n'est pas applicable en l'état.

Ce dispositif est applicable aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative pour validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022.

3. Tableau récapitulatif des évolutions annoncées

| | Activité partielle actuelle | Projet d'activité partielle de droit commun | Activité partielle de longue durée |
|--|---|---|---|
| Déclenchement | Décision unilatérale de l'employeur + Autorisation administrative | | Accord d'entreprise ou accord de branche étendu conclu sur la base d'un diagnostic et d'une prévision d'activité et d'emploi partagés + Validation par la Direccte |
| Durée | Jusqu'à 6 mois | 3 mois renouvelables, maximum 6 mois | 6 mois renouvelables, maximum 2 ans |
| Durée du travail | L'employeur sollicite un nombre d'heures « chômeables » Le volume est autorisé et à posteriori l'entreprise adresse une demande de remboursement pour les heures réellement chômees. | | L'accord définit le volume maximal d'heures susceptibles d'être chômees avec un maximum égal à 40% du temps de travail. Volume apprécié salarié par salarié, mais modulable sur la durée de l'accord |
| Salaires versés par l'employeur | 70% du salaire brut (84% du salaire net) <i>Plancher au SMIC net à 8,03€/h</i> | De 100% du salaire net au niveau Smic à 72% du salaire net au niveau de 1,3 Smic <i>Plancher au Smic net à 8,03€/h Plafond = 60% de 4,5 SMIC brut</i> | 70% de la rémunération brute (84% du salaire net) <i>Plafond = 70% de 4,5 SMIC brut</i> |
| Aide publique | Avant Covid-19 : 7,92€ ou 7,34€ par heure chômeée Depuis mars 2020 suite au Covid-19 : Jusqu'au 30 mai : 70% du brut (100% de l'indemnité versée) <i>Plafond : 70% de 4,5 SMIC</i> Depuis le 1 ^{er} juin : 60% du brut (85% de l'indemnité versée) Ou 70% du brut (100% de l'indemnité versée) dans certains secteurs définis par décret <i>Plafond : 60% de 4,5 SMIC</i> | 60% de l'indemnité versée | 80% de l'indemnité versée (85% pour les accords signés avant le 1^{er} octobre) |
| Engagements en termes d'emploi | Non obligatoire | Maintien dans l'emploi pendant la durée de l'activité partielle | L'accord définit les engagements en termes d'emploi. Seul l'accord peut permettre des suppressions d'emploi éventuelles. |
| Formation | Covid : Prise en charge des frais de formation à 100% | Prise en charge des frais de formation à hauteur de 70% des coûts. Accord sur la mobilisation du CPF souhaité. | Prise en charge des frais de formation à hauteur de 80% des coûts. Accord sur la mobilisation du CPF souhaité. |
| Dialogue social | | Compte-rendu trimestriel minimum au CSE | Définition dans l'accord des critères et moyens de suivi de l'accord Compte-rendu trimestriel minimum au CSE |
| Entrée en vigueur | | 1 ^{er} octobre 2020 | 1 ^{er} juillet 2020 |