

INFORMATIONS SUR LA REFORME DU DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place pour aider les entreprises à faire face aux conséquences de la crise liées au COVID 19 par le décret du 26 mars doit laisser la place à **deux régimes distincts** :

1. Un **nouveau dispositif d'activité partielle pour gérer une baisse durable d'activité** (également appelé ARME ou APLD) en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2020 ;
2. Un **nouveau dispositif d'activité partielle de droit commun**, qui restera plus favorable que le dispositif en vigueur avant la crise sanitaire et qui devrait entrer en vigueur à compter du 1^{er} novembre 2020 (au lieu du 1^{er} octobre initialement prévu – annonce du premier ministre le 26.08.2020)

En attendant l'entrée en vigueur du nouveau dispositif d'activité partielle de droit commun annoncé, **le dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place depuis le début de la crise sanitaire est toujours en vigueur. Des adaptations sont intervenues en particulier pour modifier le niveau de prise en charge par l'Etat.**

Pour mémoire depuis le 1^{er} juin, la prise en charge de l'activité partielle, par l'Etat et l'Unedic, a été revue et est désormais fixée à hauteur de 85 % de l'indemnisation versée par l'employeur au salarié (soit 60% de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC), à l'exception de certains secteurs listés par décret qui continuent à bénéficier d'une prise en charge à 100% de l'indemnité versée par l'employeur au salarié (soit 70% de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC) ; l'indemnité versée par l'employeur au salarié demeurant inchangée.

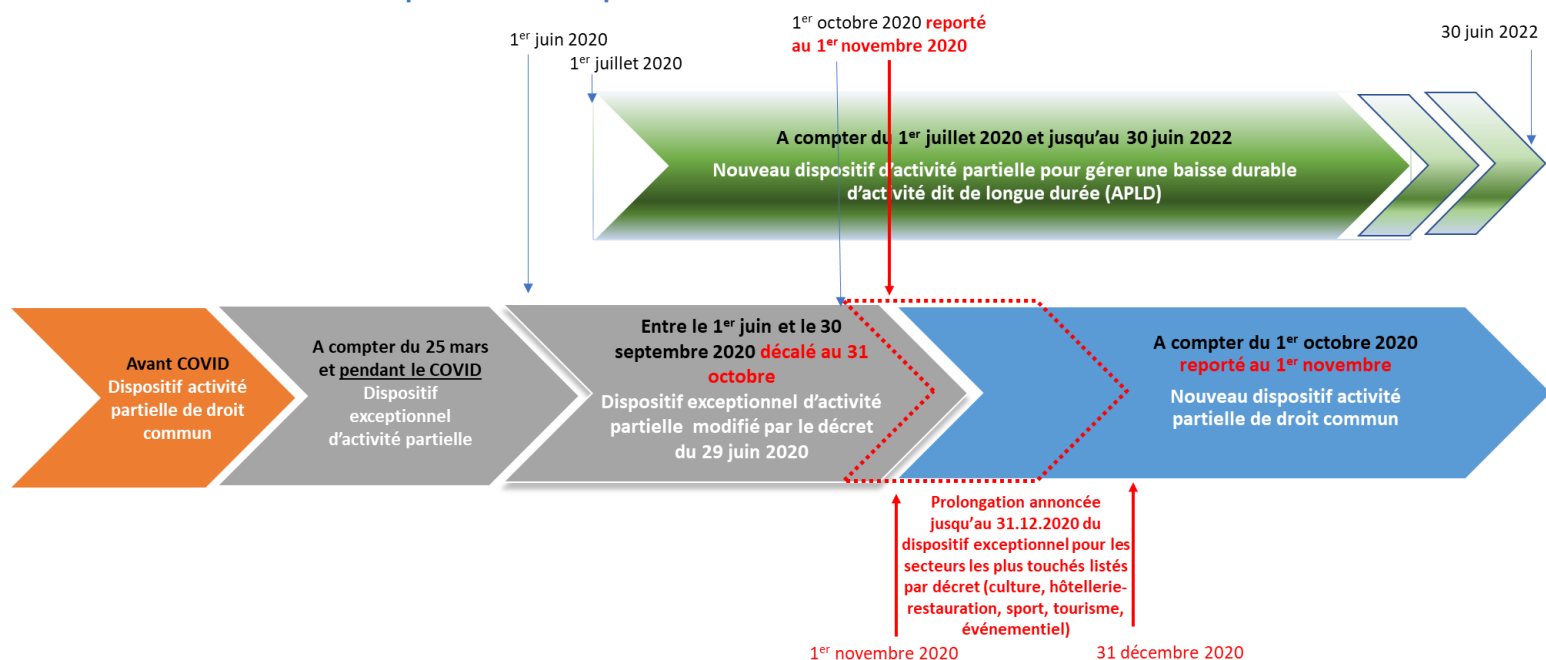
Les secteurs les plus touchés (culture, hôtellerie-restauration, sport, tourisme, événementiel) listés par décret, bénéficient à titre dérogatoire d'une prise en charge par l'Etat à 100% de l'indemnité versée par l'employeur au salarié.

A noter :

Il est donc tout à fait possible pour une entreprise de continuer à bénéficier de ce dispositif si elle remplit les conditions et aux conditions en vigueur à cette date, voire de procéder à une demande de renouvellement auprès de la DIRECCTE si la date limite d'autorisation est atteinte.

Dans une intervention à l'Université d'Eté du Medef, le Premier ministre a annoncé que ce dispositif devrait **être prolongé jusqu'au 31 octobre, voire jusqu'à la fin de l'année 2020**. Le Premier ministre a indiqué que « **les secteurs les plus touchés conserveront jusqu'à la fin de l'année un accès à l'activité partielle dans les conditions actuelles** », sans avoir besoin de recourir au nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée qui nécessite la mise en place d'un accord.

Evolution annoncée du dispositif d'activité partielle



1. Un nouveau dispositif « activité partielle spécifique » pour gérer une baisse durable d'activité à compter du 1^{er} juillet 2020

En parallèle, est entré en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2020 et jusqu'au 30 juin 2022, un **second régime d'activité partielle dit de longue durée (APLD)**, créé par la loi d'urgence du 17 juin, dont l'objectif est de soutenir les entreprises traversant des difficultés durables qui s'engagent à préserver l'emploi au maximum afin d'éviter les licenciements. Ce nouveau dispositif d'activité partielle en faveur du maintien d'emploi, créé par la loi d'urgence du 17 juin, s'adresse à des entreprises confrontées à une baisse durable d'activité. Il est également dénommé « **Activité partielle de longue durée (APLD)** » ou « **Activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)** ».

Un décret publié au JO le 30 juillet 2020 détaille **les modalités d'application de ce dispositif** et précise les conditions à remplir pour recourir au dispositif, les modalités de mise en œuvre, ainsi que les règles d'indemnisation des salariés et de prise en charge par l'État.

Il a pour intérêt notamment d'assurer à l'employeur une prise en charge de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié placé en activité partielle à un taux plus important que celui prévu dans le cadre du dispositif d'activité partielle de droit commun.

Il repose sur la conclusion d'un accord d'entreprise ou l'élaboration par l'employeur d'un document sur la base d'un accord de branche étendu.

De quoi s'agit-il ?

Le dispositif exceptionnelle APLD **permet aux entreprises confrontées à une réduction durable d'activité de placer tout ou partie des salariés en activité partielle de longue durée.**

Le nombre d'heures indemnisées par l'Etat peut aller **jusqu'à 40% du temps de travail légal** (autrement dit 14 heures pour 35 heures, et 60,67 heures pour 151,67 heures) **en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation faisant l'objet d'un accord collectif**, signé au sein d'un l'établissement, d'une entreprise, d'un groupe, ou d'une branche.

Ce dispositif exceptionnel d'activité partielle est prévu pour gérer une baisse durable mais il ne permet pas de suspendre l'activité de l'entreprise.

Cette réduction s'apprécie salarié par salarié et sur la durée globale de l'accord, dans la limite d'une durée de 24 mois à partir de la date d'entrée en vigueur. Autrement dit, **chaque salarié doit continuer à travailler au moins 60 %** de son temps de travail habituel et son activité ne peut en aucun cas être suspendue.

Cette limite de 40 % peut être **dépassée dans des cas exceptionnels** résultant de la situation particulière de l'entreprise, et uniquement sur décision de l'autorité administrative.

A noter :

C'est une différence importante avec le dispositif de droit commun qui permet à l'employeur de solliciter un nombre d'heures « chômeables ». Ce volume est autorisé à posteriori lorsque l'entreprise adresse une demande de remboursement pour les heures réellement chômees.

L'APLD nécessite **un accord collectif**, signé au sein d'un l'établissement, d'une entreprise, d'un groupe, ou d'une branche. Dans ce dernier cas, l'employeur élabore un document conforme aux stipulations de l'accord de branche. **Toutes les entreprises, quels que soient leur taille ou leur secteur d'activités, peuvent être éligibles.**

Pour quelle durée ?

Le bénéfice de l'APLD est accordé par **période de 6 mois, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 3 années consécutives.**

Pour bénéficier de la rétroactivité avec date d'effet au 1^{er} juillet, l'employeur doit avoir adresser sa demande au plus tard le 31 juillet.

Quelle validation par l'administration ?

L'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, ou le document élaboré par l'employeur s'appuyant sur un accord collectif de branche étendu, **doit être soumis à la validation ou l'homologation de l'autorité administrative**, en l'occurrence le préfet de département, par voie dématérialisée, sur le portail dédié à l'adresse suivante : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

La demande doit être accompagnée de l'accord ou du document unilatéral, ainsi que de l'avis du CSE, lorsqu'il existe.

Les Direccte disposent ainsi de **15 jours pour valider un accord** et de **21 jours pour homologuer un document élaboré en application d'un accord de branche**.

Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'acceptation de validation.

La décision de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, en fonction du bilan de la période de mobilisation du dispositif.

A quelle hauteur les salariés sont indemnisés ?

Le salarié perçoit 84% de son salaire net pour les heures chômées (soit 70% de son brut), dans la limite d'une rémunération maximale de 4,5 Smic.

Un plancher est fixé à 7,23 euros, non applicable aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Le contrat de travail, comme en activité partielle classique, est suspendu sur les heures au cours desquelles le salarié n'est pas à la disposition de son employeur.

Quelle part reste à charge pour l'employeur ?

Si l'accord collectif (d'entreprise, de groupe ou de branche) est conclu **avant le 1^{er} octobre**, **l'employeur recevra une allocation de 85% de l'indemnité brute versée au salarié** (soit 15% de reste à charge), ce qui correspond également à 60 % de la rémunération horaire brute (uniquement pour la fraction de la rémunération ne dépassant pas 4,5 fois le SMIC).

Après cette date, **à compter du 1^{er} octobre**, **la compensation passera à 80% de l'indemnité brute versée par l'employeur**, ce qui correspond à 56 % de la rémunération horaire brute du salarié.

Tout comme pour le dispositif d'activité partielle de droit commun, **l'employeur doit adresser une demande d'indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle à l'Agence de Services et de Paiement (ASP).**

Calendrier	Indemnisation salariés	Allocation employeur			Durée
		Taux	Plancher	Plafond	
Accords déposés entre le 1 ^{er} juillet et le 30 septembre	70 % du salaire brut avec plancher à 8,03 €/h et plafond à 70 % de 4,5 SMIC	60% du salaire brut soit 85,7 % de l'indemnité versée aux salariés	7,23€/h	60 % de 4,5 SMIC brut = 27,41€/h	24 mois maximum sur 36 mois renouvelable tous les 6 mois <i>La DAP ne peut pas aller au-delà de 6 mois et est renouvelable par avenants par tranche de 6 mois maximum dans une limite totale de 24 mois sur une période glissante de 36 mois.</i>
Accords déposés à partir du 1 ^{er} octobre	70 % du salaire brut avec plancher à 8,03 €/h et plafond à 70 % de 4,5 SMIC	56 % du salaire brut soit 80 % de l'indemnité versée aux salariés	7,23€/h	56 % de 4,5 SMIC brut = 25,58 €/h	

Source : DGEFP

Y-a-t-il des contreparties ?

Le dispositif APLD vise à préserver les compétences : **l'employeur doit donc s'engager à ne pas licencier**. Sauf stipulation contraire de l'accord collectif, les engagements portent sur l'intégralité des emplois précise le décret. L'entreprise doit également s'engager en matière de formation professionnelle (80% des frais de formation sont pris en charge par l'Etat au titre du dispositif FNE-Formation).

L'autorité administrative peut interrompre le versement de l'allocation lorsqu'elle constate que les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ne sont pas respectés.

En cas de recours à un licenciement d'un salarié placé en activité partielle spécifique pour motif économique pendant la durée du recours au dispositif, l'employeur devra rembourser les sommes perçues.

Le remboursement de tout ou partie des sommes dues par l'employeur peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Quel est le contenu attendu de l'accord collectif ?

Le décret précise le contenu de cet accord, dont certains éléments sont impératifs et d'autres facultatifs.

L'accord doit obligatoirement comprendre la rédaction d'un préambule, qui doit établir un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche et définir :

- La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- 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 devant être réalisée au moins tous les trois mois.

Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, doivent porter sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise, et non uniquement sur ceux concernés par l'activité partielle, sauf stipulation contraire de l'accord collectif.

Trois volets facultatifs peuvent en outre être inscrits dans l'accord :

- Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés ;
- Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

Cas particulier des entreprises appliquant un accord de branche :

Une entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle spécifique en application d'un accord de branche est tenue de rédiger, après consultation du CSE lorsqu'il existe, un document qui précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu.

Ce document doit comporter les mêmes éléments obligatoires que l'accord et en particulier les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière d'emploi. Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.

Quelle articulation avec le dispositif Activité Partielle de droit commun ?

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

En revanche, un employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif de droit commun, pour les seuls motifs suivants (à l'exclusion du motif conjoncture économique) :

- difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ;
- transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- circonstance de caractère exceptionnel.

En pratique : quelle est la procédure à suivre pour transmettre la demande d'APLD à l'administration ?

L'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou le document **doit être transmis par l'employeur à la Direccte de son territoire.**

Un dépôt sera bientôt possible directement en ligne sur le portail :

activitepartielle.emploi.gouv.fr.

Dans l'attente, la transmission peut s'effectuer par voie postale ou par courriel auprès de la Direccte de son territoire.

Attention, l'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe doit, dans tous les cas, également faire l'objet d'un dépôt sur la plateforme [TéléAccords](#), indépendamment de la demande de validation réalisée auprès de la Direccte dans l'application APART.

Le ministère du travail a publié sur le site de la DGEFP en date du 5.08.2020 un Questions/réponses que vous pouvez retrouver à l'adresse suivante :

⇒ <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/reliance-activite/apld>

2. Le nouveau dispositif « activité partielle de droit commun » annoncé à compter du 1^{er} novembre 2020 (au lieu du 1^{er} octobre)

Un nouveau dispositif « activité partielle de droit commun » annoncé initialement à compter du 1^{er} octobre devrait être reporté au 1^{er} novembre 2020. En effet le dispositif exceptionnel d'activité partielle en vigueur actuellement, mis en place pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire liée au COVID 19 dont le niveau de prise en charge par l'Etat et l'Unedic est passé de 100 % à 85 % au 1^{er} juin à l'exception des activités listées par décret devrait finalement prendre fin au 31 octobre et non le 30 septembre 2020. **Il céderait la place à un dispositif d'activité partielle de droit commun destiné aux entreprises traversant des difficultés de courte durée.**

Les caractéristiques du futur dispositif d'activité partielle de droit commun seraient les suivantes :

- ✓ Le dispositif restera plus protecteur qu'avant la crise. Toutefois **l'employeur souhaitant y recourir devra s'engager à maintenir les salariés en emploi pendant la durée de l'activité partielle.** Une telle obligation n'existe actuellement que pour les demandes de renouvellement.
- ✓ **Les formalités restent inchangées :** l'employeur aura toujours la possibilité de décider unilatéralement de recourir à l'activité partielle et devra toujours obtenir une

autorisation administrative préalable après avoir consulté son comité social et économique (CSE) s'il existe.

- ✓ Si les modalités de demande ne sont pas appelées à évoluer, **la durée passera à 3 mois renouvelables, pour un maximum de 6 mois**, contre 12 mois depuis fin mars dernier. Précédemment l'autorisation pouvait être accordée pour une durée maximum de 6 mois.
- ✓ La **durée** des autorisations de mise en **activité partielle** passera de 12 mois depuis le début de la crise sanitaire à **3 mois renouvelables dans la limite d'une durée globale maximale de six mois**. Pour qu'elle soit renouvelée, chaque **salarié concerné devra au préalable avoir pris cinq jours de congé**.

En matière d'indemnisation des salariés et d'allocation versée aux employeurs, les conditions suivantes devraient s'appliquer :

- Le **taux d'indemnité de l'activité partielle versée par l'employeur au salarié reviendra à un niveau de 60 % du salaire brut**, soit un retour au niveau existant pour le chômage partiel avant 2013, mais toujours dans la limite de 4,5 fois le Smic soit 27,41 € par heure ou 4156,43 € par mois en 2020.
 - *Cette indemnité sera égale à 100 % du salaire net pour les salariés rémunérés au niveau du Smic, maintenant ainsi un plancher d'indemnisation au niveau du Smic net, soit 8,03 euros par heure chômée ;*
 - *72 % du salaire net pour les rémunérations atteignant au moins 1,3 Smic (soit, 2001,24 €/mois).*
- Du côté des employeurs, **l'allocation versée par l'État et l'Unédic s'élèvera à hauteur de 60 % de l'indemnité versée aux salariés avec un plancher fixé à 90 % du Smic**. Cette prise en charge sera moins importante que depuis le début de la crise sanitaire puisque l'allocation était égale à 100 % de l'indemnité jusqu'à 4,5 Smic jusqu'au 31 mai (soit un plafond de 31,97€) et à 85 % de l'indemnité depuis le 1^{er} juin (soit un plafond de 27,41€).

Toutefois ce niveau d'allocation restera plus favorable que les dispositions en vigueur au titre de l'activité partielle avant le décret du 25 mars, puisque les employeurs percevaient une aide forfaitaire de 7,34 euros pour les entreprises de plus de 250 salariés et de 7,92 euros pour les autres.
- L'indemnité versée continuera comme c'est le cas depuis les règles définies dans l'ordonnance n°2020-346 à ne pas être soumise à cotisations sociales.



Ces dispositions doivent encore être confirmées par un décret.