

## FOCUS SUR LES PRINCIPALES ÉTAPES DE MISE EN PLACE DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE (à jour des derniers décrets n°2021-671 et 2021-674 du 28 mai 2021 et de l'arrêté du 10 mai 2021)

L'activité partielle permet de **fermer temporairement** tout ou partie de l'entreprise ou d'imposer aux salariés une **réduction temporaire de leur horaire de travail**, moyennant le versement (i) aux salariés : d'une indemnisation par l'employeur et (ii) à l'employeur : d'une allocation par l'État français (cf. *taux slide suivante*).

[Pour rappel, des salariés peuvent également être placés **à titre individuel** en position d'activité partielle s'ils se trouvent dans l'impossibilité de travailler pour l'un des deux motifs fixés par l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 (modifié par l'Ord. du 21.12.20) (cf. *taux slide suivante : régime dérogatoire B.*)]

### Les points à déterminer au préalable :

① **Le motif de recours** : l'activité partielle est mise en place par **décision unilatérale de l'employeur** sur la base de l'un des 5 motifs prévus (R.5122-1 C.trav.), dont **« toute autre circonstance de caractère exceptionnel »**, comme la pandémie de Covid-19

② **La période prévisible d'application et la date d'entrée en vigueur de l'activité partielle**, qui peut être fixée au plus tôt 30 jours avant l'envoi de la demande d'autorisation à l'administration<sup>(1)</sup>

③ **Les bénéficiaires** : l'activité partielle est en principe une mesure **collective**, s'appliquant à tout ou partie des salariés de l'entreprise/d'un établissement/service/atelier. Par dérogation, une **« individualisation »** à un niveau inférieur est possible en cas d'accord collectif ou d'avis conforme du CSE (**jusqu'au 31.12.21 au plus tard** - art. 10 ter ord. n°2020-346 du 27.03.21)

### Les étapes du recours à l'activité partielle :

#### Informers les salariés\*



#### Consulter le CSE et l'informer du suivi



#### Saisir l'administration

#### Durée d'application du dispositif

Sur les modalités d'activité partielle qui les concernent, telles que notamment :

- ✓ La date de placement en activité partielle ;
- ✓ En cas de réduction d'horaires de travail : l'impact sur ceux-ci et leurs modalités de suivi;
- ✓ La période prévisible d'application.

\* *Accord des salariés protégés non requis (prolongé jusqu'au 31.12.21 au plus tard) sauf en cas « d'individualisation » (art.6 ord. n°2020-346)*

**En amont : information et consultation** sur le recours à l'activité partielle

*En principe* : avis **préalable** et joint à la demande adressée à la Direccte

**À titre dérogatoire**<sup>(1)</sup> : avis recueilli **postérieurement** et transmis au plus tard, dans **les 2 mois suivant** la demande d'autorisation

**En aval** : information du prononcé de la décision d'autorisation administrative (R.5122-4)

**À l'échéance de chaque autorisation, information** sur les conditions de mise en œuvre de l'activité partielle (R.5122-2)

Demande **préalable** d'autorisation d'activité partielle adressée par l'employeur à la Direccte *via* le **portail dédié** : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

**À titre dérogatoire**<sup>(1)</sup> : demande adressée dans **les 30 jours suivant** le placement en activité partielle

Possibilité de **demande unique pour l'ensemble des établissements concernés** :

- Si au moins 50 établissements implantés dans plusieurs départements, concernés par le même **motif et la même période**,
- La demande est adressée au préfet du département où est implanté l'un quelconque des établissements concernés (R.5122-2)

Notification de la **décision** de l'administration dans un délai de **15 jours** (Acceptation implicite en cas de silence de l'administration) (R.5122-4)

**Engagements de l'employeur, en cas de recours préalable à l'activité partielle au cours des 36 mois précédant la nouvelle demande** : les engagements doivent être fixés dans la convention avec l'administration en fonction de la situation de l'entreprise : *maintien dans l'emploi (pour une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation), formation, GPEC, actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise, etc.* (R.5122-9)

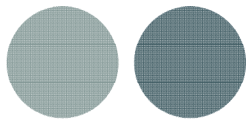
En cas d'autorisation : entrée en vigueur de l'activité partielle à la date fixée par l'autorisation

**Jusqu'au 30.06.2021** : durée **maximale de 12 mois pour l'autorisation initiale** (*pour une durée ≤ 1607 h/an/salarié jusqu'au 31.12.21 – arrêté du 10 mai 2021*)

**À compter du 1<sup>er</sup>.07.2021** : **réduction** de la durée initiale maximale de l'activité partielle **à 3 mois** (*6 mois pour le motif de sinistre ou intempéries*), **avec renouvellement possible dans la limite de 6 mois** (*consécutifs ou non*) sur une période de référence de 12 mois consécutifs<sup>(2)</sup> (R.5122-9)

<sup>(1)</sup> **Uniquement lorsque le recours à l'activité partielle est fondé** sur un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel, ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel (comme la pandémie de Covid-19)

<sup>(2)</sup> Si l'entreprise avait déjà recours à l'activité partielle avant le 1<sup>er</sup> mars 2021, il n'est pas tenu compte de cette période pour l'appréciation de la limite des 6 mois

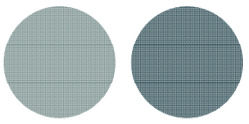


MONTANT DE L'INDEMNISATION VERSÉE AU SALARIÉ ET DE L'ALLOCATION PERÇUE PAR L'ENTREPRISE (à jour des derniers décrets n°2021-671 et 2021-674 du 28 mai 2021)

| Activité partielle   | Indemnité d'activité partielle versée par l'Employeur au Salarié  |             |  |             | Allocation d'activité partielle versée par l'État à l'Employeur   |  |  |  |  |             |  |             |
|--|---|-------------|--|-------------|---|--|--|--|--|-------------|--|-------------|
|  | En % de la rémunération horaire brute du salarié  |             |  |             | En % de la rémunération horaire brute du salarié  |  |  |  |  |             |  |             |
|  | Part ≤ à 4,5 SMIC horaire<br>(≤ 46,125 €/h brut)  |             | Part > à 4,5 SMIC horaire<br>(> à 46,125 €/h brut)   |             | Part ≤ à 4,5 SMIC horaire<br>(≤ 46,125 €/h brut)  |  | Part > à 4,5 SMIC horaire<br>(> à 46,125 €/h brut)                             |  |  |             |  |             |
| <b>Régime applicable</b><br><br><b>Jusqu'au 31.05.2021</b>         | <b>70 %</b><br><i>(Sans pouvoir être &lt; à 8,11 € nets**) – R.5122-18 C. trav.</i>   |             |  |             | <b>Droit commun: 60 %</b><br><i>Allocation de 8,11 € min** – D. n°2020-810 du 29.06.2020.</i>                         |  |  |  | <b>Aucune allocation versée</b>        |             |  |             |
|  |   |             |  |             | <b>A. Régime dérogatoire lié à la situation de l'entreprise ① et ②*</b>   |  | <b>70 %</b><br><i>Allocation de 8,11 € min** – D. n°2020-810 du 29.06.2020</i> |  |  |             |  |             |
|  |   |             |  |             | <b>B. Régime dérogatoire lié à la situation du salarié*</b>   |  | <b>70 %</b><br><i>Allocation de 8,11 € min** – D. n°2020-810 du 29.06.2020</i> |  |  |             |  |             |
| <b>Régime applicable</b><br><br><b>Du 01.06.2021 au 30.06.2021</b> | <b>70 %</b><br><i>(Sans pouvoir être &lt; à 8,11 € nets**) – R.5122-18 C. trav.</i>   |             |  |             | <b>Droit commun: 52 %</b><br><i>Allocation de 8,11 € min** – D. n°2020-810 du 29.06.2020 modifié par décret 05.21</i> |  |  |  |  |             |  |             |
|  |   |             |  |             | <b>A. Régime dérogatoire lié à la situation de l'entreprise ① et ②*</b>   |  | <b>70 %</b><br><i>Allocation de 8,11 € min** – D. n°2020-810 du 29.06.2020</i> |  |  |             |  |             |
|  |   |             |  |             | <b>B. Régime dérogatoire lié à la situation du salarié*</b>   |  | <b>70 %</b><br><i>Allocation de 8,11 € min** – D. n°2020-810 du 29.06.2020</i> |  |  |             |  |             |
| <b>Régimes applicables</b><br><br><b>A compter du 1er.07.2021</b>  | <b>Droit commun : 60 %</b><br>(indemnité nette ≤ rémunération nette horaire habituelle)<br><i>(Indemnisation de 8,11 € nets min sauf cas particuliers**) – R.5122-18 C. trav.</i> |             |  |             | <b>Aucune indemnisation due</b>   |  |  |  |  |             |  |             |
|  | <b>A. Régime dérogatoire lié à la situation de l'entreprise</b>   |             |  |             |   |  |  |  |  |             |  |             |
|  | ① Secteurs protégés et connexes :   |             | ② Ent. fermées OU situées dans certaines zones OU relevant du ① et subissant une très forte baisse de CA : |             |   |  |  |  | ① Secteurs protégés et connexes :      |             | ② Ent. fermées OU situées dans certaines zones OU relevant du ① et subissant une très forte baisse de CA : |             |
|  | Du 01 <sup>er</sup> .07.21 au 31.08.21  | <b>70 %</b> | Du 01 <sup>er</sup> .07.21 au 31.10.21   | <b>70 %</b> |   |  |  |  | Du 01 <sup>er</sup> .07.21 au 31.07.21 | <b>60 %</b> | Du 01 <sup>er</sup> .07.21 au 31.10.21   | <b>70 %</b> |
|  | À compter du 1 <sup>er</sup> .09.21   | <b>60 %</b> | À compter du 1 <sup>er</sup> .11.21  | <b>60 %</b> |   |  |  |  | Du 1 <sup>er</sup> .08.21 au 31.08.21  | <b>52 %</b> |  |             |
|  |   |             |  |             |   |  |  |  | À compter du 1 <sup>er</sup> .09.21    | <b>36 %</b> | À compter du 1 <sup>er</sup> .11.21  | <b>36 %</b> |
| <b>B. Régime dérogatoire lié à la situation du salarié</b>         |   |             |  | <b>70 %</b> |   |  |  |  |  |             |  |             |

\* Régimes dérogatoires détaillés slide suivante

\*\* Sauf salariés rémunérés en pourcentage du SMIC (apprentis ou salariés en contrat de professionnalisation en pourcentage du SMIC, jeunes de moins de 18 ans avec une rémunération inférieure au SMIC).



## RÉGIMES DÉROGATOIRES DONNANT LIEU À PERCEPTION D'UNE INDEMNISATION MAJORÉE ET AU VERSEMENT D'UNE ALLOCATION MAJORÉE (à jour des derniers décrets n°2021-671 et 2021-674 du 28 mai 2021)

### A. Régime dérogatoire lié à la situation de l'entreprise

- ① **1<sup>ère</sup> catégorie** : régime dérogatoire applicable aux entreprises des « **secteurs protégés et connexes** », i.e. :
- 1°) Employeurs exerçant leur activité principale dans les secteurs mentionnés à ***l'Annexe 1 du décret du 29 juin 2020, modifiée en dernier lieu par le décret n°2021-70 du 27.01.21*** ;
  - 2°) Employeurs exerçant leur activité principale dans l'un des secteurs d'activité mentionnés à ***l'Annexe 2 du décret du 29 juin 2020, modifiée en dernier lieu par le décret n°2021-509 du 28.04.21*** et ayant subi une diminution de CA  $\geq$  à 80 % entre le 15.03.20 et le 15.05.2020 (*baisse appréciée par rapport au CA constaté au cours de la même période de l'année précédente, ou s'ils le souhaitent, par rapport au CA mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur 2 mois, et devant être attestée pour certains secteurs par un expert comptable, document joint à la demande d'autorisation*)

② **2<sup>ème</sup> catégorie** : régime dérogatoire applicable aux entreprises « **fermées ou situées dans certaines zones ou relevant du ① et subissant une très forte baisse de CA** », i.e. :

- 1°) Etablissements **fermés** sur décision administrative, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, à l'exclusion des fermetures volontaires,
- 2°) Etablissements **situés dans un territoire soumis à des restrictions particulières** d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes, et subissant une baisse de CA  $\geq$  à 60% (*baisse appréciée au choix de l'employeur, pour chaque mois de la période, par rapport au CA du mois qui précède la mise en œuvre de ces mesures ou par rapport au CA du même mois en 2019*) ;
- 3°) Etablissements situés dans **la zone de chalandise des stations de ski**, pendant la période de fermeture administrative des remontées mécaniques et subissant une baisse de CA  $\geq$  à 50 % (*baisse appréciée, au choix de l'employeur, pour chaque mois d'interruption d'activité des téléphériques et des remontées mécaniques, par rapport au CA du mois qui précède l'interruption ou par rapport au CA du même mois en 2019*) - Régime applicable depuis le 1<sup>er</sup>.12.20
- 4°) Etablissements appartenant à la **1<sup>ère</sup> catégorie ① et subissant une perte de CA  $\geq$  à 80%** (*baisse appréciée pour chaque mois par rapport (i) au CA du même mois en 2020 ou (ii) du même mois de 2019 ou (iii) des 6 mois précédents par rapport à la même période de 2019 ou (iv) pour les entreprises créées après le 30.06.20, par rapport au CA moyen réalisé entre la création et le 30.06.21*)

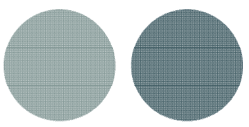
Pour ces 2 catégories dérogatoires ① et ②, le montant de l'allocation d'activité partielle ne peut être < à 8,11€.

### B. Régime dérogatoire lié à la situation du salarié

1°) « **Personne vulnérable** » présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par le ***décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020***

2) Parent d'un enfant de - de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile

L'indemnité et l'allocation ne peuvent être < à 8,11€.

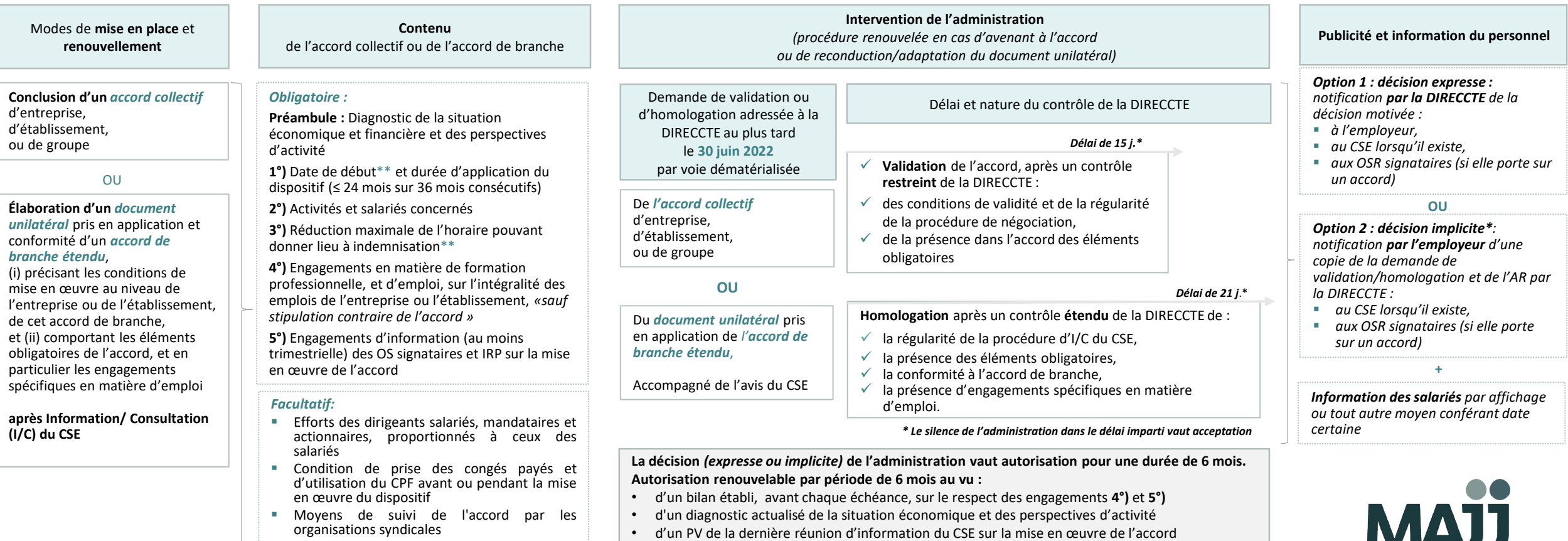


## SYNTHÈSE DE L'« APLD » OU « ARME » (à jour des derniers décrets n°2021-671 et 2021-674 du 28 mai 2021)

Le « **dispositif spécifique d'activité partielle** »<sup>(1)</sup> permet d'assurer en application d'un accord collectif le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable ne compromettant pas leur pérennité, **via** :

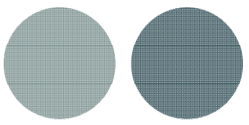
- ✓ **Des réductions de l'horaire de travail, ne pouvant être > à 40 % de la durée légale\*\*** (appréciées pour chaque salarié sur la durée d'application du dispositif, avec possibilité d'une suspension temporaire de l'activité). [Par dérogation, réduction possible, jusqu'à 50 % de la durée légale sur décision de l'administration et dans les conditions fixées par l'accord collectif].
- ✓ **L'octroi par l'employeur**, aux salariés en activité partielle, d'une **indemnisation de 70 %** de la rémunération brute (assiette CP) ≤ à 4,5 SMIC /h.
- ✓ **L'octroi par l'État, à l'employeur, d'une allocation (ne pouvant être < à 8,11 € depuis le 30.05.21) de 60 % de la rém. horaire brute ≤ à 4,5 SMIC / h.** (taux fixé à **70%** pour les employeurs bénéficiant d'un régime dérogatoire (« secteurs protégés ou connexes ») et ent. fermées ou situées dans certaines zones et ent. subissant une très forte baisse de CA)

en contrepartie **d'engagements spécifiques**, de l'entreprise en matière d'emploi et de formation professionnelle, et sous condition de remboursement des sommes perçues en cas de *non-respect des engagements de maintien de l'emploi*



\* Le silence de l'administration dans le délai imparti vaut acceptation





## MONTANT DE L'INDEMNISATION VERSÉE AU SALARIÉ ET DE L'ALLOCATION PERÇUE PAR L'ENTREPRISE

(Art. 53 de la loi n°2020-734 du 17.06.2020 et ordonnance n°2021-136 du 10.02.21 et derniers décrets des derniers décrets n°2021-671 et 2021-674 du 28 mai 21)

| « Dispositif spécifique d'activité partielle »<br>(« APLD » ou « ARME ») | Indemnité d'activité partielle versée par l'Employeur au Salarié  |  | Allocation d'activité partielle versée par l'État à l'Employeur****   |  |
|--|---|--|---|--|
|  | Montant de la rémunération du salarié   |  | Montant de la rémunération du salarié   |  |
|  | Part ≤ à 4,5 SMIC horaire<br>(≤ 46,125 €/h brut)  | Part > à 4,5 SMIC horaire<br>(> à 46,125 €/h brut) | Part ≤ à 4,5 SMIC horaire<br>(≤ 46,125 €/h brut)  | Part > à 4,5 SMIC horaire<br>(> à 46,125 €/h brut)   |
| Régime applicable depuis le 19.06.2020                                   |   |  | 60 % de la rémunération horaire brute<br>(Allocation de 7,30 € min.* du 1 <sup>er</sup> .01.21 au 29.05.21<br><b>Allocation de 8,11 € min. depuis le 30.05.21</b><br>art. 7 D. n°2020-926 du 28.07.2020 modifié par D n°2021-674 du 28.05.21                  |  |
| Régime dérogatoire lié à la situation de l'entreprise                    | 70 % de la rémunération horaire brute<br>(Sans pouvoir être < à 8,11 € nets depuis le 1 <sup>er</sup> .01.21)<br>art. 8 D. n°2020-926 du 28.07.2020 | Aucune indemnisation due                           | <b>Jusqu'au 30.06.21</b> pour toutes les entreprises (① et ②) relevant du régime dérogatoire**:<br><br><b>Jusqu'au 31.10.21</b> pour les entreprises ② « fermées ou situées dans certaines zones ou relevant du ① et subissant une très forte baisse de CA »: | 70 % de la rémunération horaire brute<br>(Allocation de 8,11 € min.* depuis le 1 <sup>er</sup> .01.21)<br>art. 7 D. n°2020-926 du 28.07.2020<br>art. 1 D. n°2020-810 du 29.06.2020<br>Art. 4 et 8 D. n°2020-1786 du 30.12.20 |
| Salarié en AP du fait de sa situation : régime dérogatoire***            |   |  | 70 % de la rémunération horaire brute<br>Allocation de 8,11 € min.*<br>Art.9 D.2020-1786 du 30.12.20  |  |

\* Sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, pour lesquels l'allocation ne peut être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur.

\*\* 2 catégories d'entreprises bénéficiant du régime dérogatoire :

① 1<sup>ère</sup> catégorie: Entreprises des « secteurs protégés et connexes », i.e.:

- 1°) employeurs exerçant leur activité principale dans les secteurs mentionnés à l'Annexe 1 du décret du 29 juin 2020, modifié en dernier lieu par le décret n°2021-70 du 27.01.21
- 2°) employeurs exerçant leur activité principale dans l'un des secteurs d'activité mentionnés à l'Annexe 2 du décret du 29 juin 2020, modifié en dernier lieu par le décret n°2021-509 du 28.04.21 et ayant subi une diminution de leur CA d'au moins 80 %

② 2<sup>ème</sup> catégorie : Entreprises « fermées ou situées dans certaines zones » ou relevant du ① et subissant une très forte baisse de CA, i.e. :

- 1°) établissements fermés sur décision administrative, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, à l'exclusion des fermetures volontaires,
- 2°) établissements fermés sur décision administrative ou situés dans un territoire soumis à des restrictions particulières d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes, et subissant une baisse de CA ≥ à 60%,
- 3°) établissements situés dans la zone de chalandise des stations de ski, pendant la période de fermeture administrative des remontées mécaniques et subissant une baisse de CA ≥ à 50%.
- 4°) établissements relevant de la 1<sup>ère</sup> catégorie ① et qui subissent une baisse de CA ≥ à 80% (cf. détail MAJJ activité partielle)

\*\*\*« Personne vulnérable » ou parent d'un enfant de - de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile. L'indemnité et l'allocation ne peuvent être < à 8,11€.

\*\*\*\* Si les engagements en matière d'emploi ne sont pas respectés, et que l'employeur licencie pour motif économique :

- Un salarié bénéficiaire du dispositif : l'employeur doit rembourser à l'État les sommes perçues pour l'intéressé ;
- Un salarié, non directement bénéficiaire, mais visé par l'engagement de maintien dans l'emploi : l'employeur doit rembourser à l'État, pour chaque licenciement, une somme fonction du rapport : montant total des sommes versées à l'employeur/ nombre de salariés bénéficiaires.

Par exception, le remboursement, de tout ou partie, des sommes dues par l'employeur (i) peut ne pas être exigé en cas d'incompatibilité avec la situation économique et financière de l'établissement/l'entreprise/le groupe, (ii) et n'est pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'acte autorisant le recours à ce dispositif. L'employeur doit informer les IRP, et les OSR signataires en cas d'accord, s'il demande l'application de ces dispositions dérogatoires, ou si l'administration lui indique qu'elle les applique.