ACTIVITE PARTIELLE - MAJJ

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 <u>avant</u> l'envoi de la demande d'autorisation à l'administration⁽¹⁾

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 27.03.2à)

Les étapes du recours à l'activité partielle :

Informer 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 (1): 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 <u>préalable</u> 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 (1): demande adressée dans <u>les 30 jours suivant</u> 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)

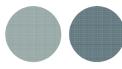
À compter du 1^{er}.07.2021 : réduction de la durée initiale maximale de l'activité partielle à 3 mois (6 mois pour le motif de sinistre ou intempéries), avec renouvellement possible dans la limite de 6 mois (consécutifs ou non) sur une période de référence de 12 mois consécutifs (2) (R.5122-9)

⁽¹⁾ 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)

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

ACTIVITE PARTIELLE - MAJJ

ACTIVITE PARTIELLE - MAJJ



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)

	Indemnité d'activité partielle versée par l'Employeur au Salarié					Allocation d'activité partielle versée par l'État à l'Employeur				
Activité partielle	En % de la rémunération horaire brute du salarié					En % de la rémunération horaire brute du salarié				
	Part ≤ à 4,5 SMIC horaire (≤ 46,125 €/h brut)			Part > à 4,5 SMIC horaire (> à 46,125 €/h brut)	Part ≤ à 4,5 SMIC horaire (≤ 46,125 €/h brut)				Part > à 4,5 SMIC horaire (> à 46,125 €/h brut)	
Régime						Droit commun: 60 % <i>Allocation de 8,11 € min**</i> – D. n°2020-810 du 29.06.2020.				
applicable Jusqu'au	70 % (Sans pouvoir être < à 8,11 € nets**) — R.5122-18 C. trav.			A. Régime dérogatoire lié à l situation de l'entreprise ① e			70 9 Allocation de 8,11 € min** –	· -		
31.05.2021						B. Régime dérogatoire lié à l situation du salarié*	a	70 9 Allocation de 8,11 € min** –	· =	
Régime applicable						Droit commun: 52 % Allocation de 8,11 € min** – D. n°2020-810 du 29.06.2020 modifi			par décret 05.21	
<u>Du</u>	70 % (Sans pouvoir être < à 8,11 € nets**) –			Aucune indemnisation due	A. Régime dérogatoire lié à l situation de l'entreprise ① e	tégime dérogatoire lié à la 70 ation de l'entreprise ① et ②* (Allocation de 8,11 € min**				
01.06.2021 au 30.06.2021	R.5122-18 C. trav.				B. Régime dérogatoire lié à l situation du salarié*	a	70 % Allocation de 8,11 € min** – D. n°2020-810 du 29.06.2020			
	Droit commun : 60 % (indemnité nette ≤ rémunération nette horaire habituelle) (Indemnisation de 8,11 € nets min sauf cas particuliers**) – R.5122-18 C. trav.				Droit commun : 36 % (Allocation de 7,30 € min**) – D.5122-13 C. trav.				Aucune allocation versée	
	A. Régime dérogatoire lié à la situation de l'entreprise				A. Régime	dérogato	eprise*			
Régimes applicables	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 <u>et</u> subissant une très forte baisse de CA :		
A compter du 1er.07.2021	Du 01 ^{er} .07.21 au 31.08.21	70 %	Du 01 ^{er} .07.21 au 31.10.21	70 %		Du 01 ^{er} .07.21 au 31.07.21	60 %	Du 01 ^{er} .07.21 au 31.10.21	70 %	
	À compter du	60.0/) compared to 181 11 21	CO N/		Du 1 ^{er} .08.21 au 31.08.21	52 %			
	1 ^{er} .09.21	60 %	À compter du 1 ^{er} .11.21	60 %		À compter du 1 ^{er} .09.21	36 %	À compter du 1 ^{er} .11.21	36 %	
	B. Régime dérogatoire lié à la situation du salarié					B. Régime dérogatoire lié à la situation du salarié			70 %	

^{*} 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).

ACTIVITE PARTIELLE - MAJJ

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 1ère 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 I 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 ≥ 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 2ème 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 <u>fermés</u> 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 <u>situés dans un territoire soumis à des restrictions particulières</u> d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes, et subissant une baisse de $CA \ge à 60\%$ (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 <u>la zone de chalandise des stations de ski</u>, pendant la période de fermeture administrative des remontées mécaniques et subissant une baisse de $CA \ge \grave{a} 50 \%$ (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^{er} .12.20
- 4°) Etablissements appartenant à la <u>1</u>ère catégorie ① et subissant une perte de CA ≥ 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)

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€.



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

DISPOSITIF SPÉCIFIQUE D'ACTIVITE PARTIELLE - MAJJ

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 »⁽¹⁾ 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 dure 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)

Modes de mise en place et renouvellement

Conclusion d'un accord collectif d'entreprise, d'établissement, ou de groupe

OU

Élaboration d'un document unilatéral pris en application et conformité d'un accord de branche étendu,

(i) précisant les conditions de mise en œuvre au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, de cet accord de branche, et (ii) comportant les éléments obligatoires de l'accord, et en particulier les engagements spécifiques en matière d'emploi

après Information/ Consultation (I/C) du CSE

Contenu

de l'accord collectif ou de l'accord de branche

Obligatoire:

Préambule : Diagnostic de la situation économique et financière et des perspectives d'activité

- 1°) Date de début** et durée d'application du dispositif (≤ 24 mois sur 36 mois consécutifs)
- 2°) Activités et salariés concernés
- **3°)** Réduction maximale de l'horaire pouvant donner lieu à indemnisation**
- **4°)** Engagements en matière de formation professionnelle, et d'emploi, sur l'intégralité des emplois de l'entreprise ou l'établissement, «sauf stipulation contraire de l'accord »
- 5°) Engagements d'information (au moins trimestrielle) des OS signataires et IRP sur la mise en œuvre de l'accord

Facultatif:

- Efforts des dirigeants salariés, mandataires et actionnaires, proportionnés à ceux des salariés
- Condition de prise des congés payés et d'utilisation du CPF avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif
- Moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales

Intervention de l'administration

(procédure renouvelée en cas d'avenant à l'accord ou de reconduction/adaptation du document unilatéral)

Demande de validation ou d'homologation adressée à la DIRECCTE au plus tard le 30 juin 2022 par voie dématérialisée

De *l'accord collectif* d'entreprise, d'établissement, ou de groupe

OU

Du document unilatéral pris en application de l'accord de branche étendu,

Accompagné de l'avis du CSE

Délai et nature du contrôle de la DIRECCTE

Délai de 15 i.*

- ✓ Validation de l'accord, après un contrôle restreint de la DIRECCTE:
- des conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation,
- de la présence dans l'accord des éléments obligatoires

Délai de 21 j.*

Homologation après un contrôle étendu de la DIRECCTE de :

- √ la régularité de la procédure d'I/C du CSE,
- ✓ la présence des éléments obligatoires,
- ✓ la conformité à l'accord de branche,
- ✓ la présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi.

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

La décision (expresse ou implicite) de l'administration vaut autorisation pour une durée de 6 mois. Autorisation renouvelable par période de 6 mois au vu :

- d'un bilan établi, avant chaque échéance, sur le respect des engagements 4°) et 5°)
- d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité
- d'un PV de la dernière réunion d'information du CSE sur la mise en œuvre de l'accord

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*

Publicité et information du personnel

Option 1 : décision expresse : notification **par la DIRECCTE** de la décision motivée :

- à l'employeur,
- au CSE lorsqu'il existe,
- aux OSR signataires (si elle porte sur un accord)

OU

Option 2 : décision implicite*: notification par l'employeur d'une copie de la demande de validation/homologation et de l'AR par la DIRECCTE :

- au CSE lorsqu'il existe,
- aux OSR signataires (si elle porte sur un accord)

Information des salariés par affichage ou tout autre moyen conférant date certaine



majj-avocats.com

**Période neutralisée du 1^{er}.11.20 au 30.06.21 (décret n°2021-361 du 31.03.21 et arrêté du 09.04.21) pour les accords ou DU validés ou homologués à compter du 16.12.20, ou par avenant pour ceux validés ou homologués avant le 16.12.20 (avenant non requis si l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue, partiellement ou totalement)

DISPOSITIF SPÉCIFIQUE D'ACTIVITE PARTIELLE - MAJJ

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)

	Indemnité d'activité partielle ver	rsée par l'Employeur au Salarié	Allocation d'activité partielle versée par l'État à l'Employeur****				
« Dispositif spécifique d'activité partielle »	Montant de la rémui	nération du salarié	Montant de la rémunération du salarié				
(« APLD » ou « ARME »)	Part ≤ à 4,5 SMIC horaire (≤ 46,125 €/h brut)	Part > à 4,5 SMIC horaire (> à 46,125 €/h brut)	Part ≤ à 4,5 SN (≤ 46,125 €		Part > à 4,5 SMIC horaire (> à 46,125 €/h brut)		
Régime applicable depuis le 19.06.2020			60 % de la rémunéra (Allocation de 7,30 € min.* Allocation de 8,11 € mir art. 7 D. n°2020-926 du 28.07.2020 mo				
	70 % de la rémunération horaire brute		Jusqu'au 30.06.21 pour toutes les entreprises (① et ②) relevant du régime dérogatoire**:	70 % de la rémunération horaire brute (Allocation de 8,11 € min.*depuis le	Aucune allocation versée		
Régime dérogatoire lié à la situation de l'entreprise	(Sans pouvoir être < à 8,11 € nets depuis le 1er.01.21) art. 8 D. n°2020-926 du 28.07.2020	Aucune indemnisation due	Jusqu'au 31.10.21 pour les entreprises ② « fermées ou situées dans certaines zones ou relevant du ① et subissant une très forte baisse de CA »:	1er.01.21) art. 7 D. n°2020-926 du 28.07.2020 art. 1 D. n°2020-810 du 29.06.2020 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 rémunérat Allocation de 8 Art.9 D.2020-178				

^{*} 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 bénéficient du régime dérogatoire :

- ① 1ère catégorie: Entreprises des « secteurs protégés et connexes », i.e.:
- 1°) employeurs exerçant leur activité principale dans les secteurs mentionnés à *l'Annexe I 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 2ème 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 1ère 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'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.

<u>Par exception</u>, 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.