

Actualités relatives aux dispositifs d'activité partielle

Cette note vise à présenter :

1. les grandes évolutions à venir du dispositif d'activité partielle, avec un comparatif avec le dispositif allemand ;
2. focus sur le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable ;
3. rappel : l'adaptation transitoire du dispositif de droit commun en vigueur depuis le 1^{er} juin dernier ;
4. rappel : les ajustements des modalités de recours au dispositif d'activité partielle.

1) Les grandes évolutions à venir du dispositif d'activité partielle :

Coexistence de deux régimes d'activité partielle à compter du 31 juillet (exclusifs l'un de l'autre)

	Activité partielle de droit commun			Activité partielle en cas de réduction durable d'activité	Activité partielle en Allemagne (Kurzarbeit)
	Avant mars 2020	Du 1 ^{er} mars au 30 septembre	A compter du 1 ^{er} octobre (en attente du texte)	A compter du 31 juillet	
Objectifs	« Pré-Covid » : dispositif antérieur à la crise sanitaire	« Covid » : dispositif adapté à la crise sanitaire (mesures prises à partir de mi-mars avec effet rétroactif au 1er mars 2020)	« Post-Covid » : dispositif ayant vocation à traiter les problématiques de court et moyen terme	« Covid / Post-Covid » : dispositif destiné aux entreprises qui traversent des difficultés durables et s'engagent à préserver l'emploi	Dispositif d'indemnisation en cas de réduction temporaire de la durée du travail habituelle et de la rémunération correspondante Travaux en cours entre l'Allemagne et la France pour faire converger les dispositifs de chômage partiel
Déclenchement	Décision unilatérale et autorisation administrative	Décision unilatérale et autorisation administrative	Décision unilatérale et autorisation administrative	Accord d'entreprise ou de branche et validation par la Direccte (sur la base d'un diagnostic et d'une prévision d'activité et d'emploi partagés)	Accord validé par l'administration sous condition de dépassement d'un plancher de baisse d'activité
	Décision sous 15j	Décision sous 48h	Délai à préciser	Délai à préciser	
Durée	Jusqu'à 6 mois sans engagement précis (renouvelables dans la limite de 36 mois au total, avec engagements)	Jusqu'à 12 mois sans engagement précis (renouvelables dans la limite de 36 mois au total, avec engagements)	3 mois renouvelables (maximum 6 mois)	6 mois renouvelables (maximum 24 mois, avec possibilité de fractionner sur période de référence de 36 mois maximum)	Jusqu'à 12 mois
Durée du travail	L'employeur sollicite un nombre d'heures « chômeables » Le volume est autorisé et, a posteriori, l'entreprise adresse une demande de versement de l'allocation pour les heures réellement chômees			L'accord définit le volume maximal d'heures susceptibles d'être chômees, au maximum égal à 40% du temps de travail (volume apprécié salarié par salarié, mais modulable sur la durée de l'accord)	
	1000h / an / salarié max.	1607h / an / salarié max.	A préciser		
Indemnité versée au salarié	70% du salaire brut Plancher à 100% du SMIC (100% en cas de formation)	70% du salaire brut Plancher à 100% du SMIC	60% du salaire brut Plancher à 100% du SMIC Plafond à 60% de 4,5 SMIC	70% du salaire brut Plancher à 100% du SMIC Plafond à 70% de 4,5 SMIC	60% ou 67% (si enfant à charge) du net [jusqu'à la fin de l'année 2020, 70 (77%) au 4 ^e mois et 80% (87%) au 7 ^e mois]

Aide publique (allocation versée à l'employeur)	Allocation forfaitaire (7,92€/h chômee pour les entreprises de moins de 250 salariés, 7,34€ pour les autres)	<u>Jusqu'au 30 mai :</u> 70% du brut (100% de l'indemnité versée) Plafond : 70% de 4,5 SMIC <u>Depuis le 1er juin :</u> 60% du brut (85 % de l'indemnité versée) Plafond : 60% de 4,5 SMIC (exception pour certains secteurs : cf. 2))	60% de l'indemnité versée Plancher à 90% du SMIC (Au renouvellement, chaque salarié doit avoir pris 5 jours de congé)	80% de l'indemnité versée (85% en cas d'accord signé avant le 1 ^{er} octobre) Plancher à 90% du SMIC	100% de l'indemnité versée au salarié
Régime social	Pas de cotisation			Pas de cotisation	Cotisations sur 80% de la rémunération (remboursées par l'Etat jusqu'à fin 2020)
Engagements en termes d'emploi	Non obligatoire les 6 premiers mois , obligatoire en cas de renouvellement ou nouveau recours ensuite	Non obligatoire les 12 premiers mois , obligatoire en cas de renouvellement ou nouveau recours ensuite	Maintien dans l'emploi pendant la durée de l'activité partielle	Définition dans l'accord des engagements en termes d'emploi (seul l'accord peut permettre des suppressions d'emploi éventuelles)	
Formation	Indemnisation des salariés à 100% du net en cas de formation Pas de prise en charge des frais de formation	Pas d'indemnisation différenciée Prise en charge à 100% des coûts de formation	Prise en charge à 70% des coûts de formation Accord sur la mobilisation du CPF souhaité	Prise en charge à 80% des coûts de formation. Accord sur la mobilisation du CPF souhaité.	
Dividendes	//	//	Condition de modération (non juridique / appel à la responsabilité)	Condition de modération (non juridique / appel à la responsabilité)	
Dialogue social	Information du CSE	Information du CSE (possible a posteriori)	Information du CSE + 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	
Estimation financière / mois			289 M€/mois Pour 500 000 salariés	318 M€ / mois Pour 500 000 salariés	
Estimation financière / an			2020 : 29 Mds € (y compris dépenses engagées depuis mars) 2021 : 7 Mds€		

2) Focus sur le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

Pour mémoire, l'article 53 de la [loi n°2020-734 du 17 juin 2020 prévoyant « diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne »](#) a créé un dispositif temporaire d'activité partielle spécifique dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi », conditionné à un engagement de maintien dans l'emploi des salariés, dans entreprises soumises à une baisse durable d'activité mais dont la pérennité n'est pas menacée, avec deux mécanismes de recours :

- Un accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche (étendu) validé par l'administration ;
- En cas d'application d'un accord de branche, un document unilatéral homologué par l'administration, élaboré dans l'entreprise ou l'établissement.

En application de ce texte, le [décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable](#) publié au journal officiel du 30 juillet 2020 précise les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

➤ **Contenus de l'accord**

▪ Contenus obligatoires de l'accord

Le nouveau dispositif est accessible via la conclusion d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, devant être validé par l'autorité administrative. Le projet de décret fixe le contenu de l'accord.

En premier lieu, le préambule de l'accord doit faire un **diagnostic sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et leurs perspectives d'activité.**

Ensuite, l'accord doit contenir :

- 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 a lieu **au moins tous les trois mois.**

▪ Contenus optionnels de l'accord

Le texte liste aussi des thèmes optionnels pouvant figurer dans l'accord. Cela concerne :

- 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, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

- En cas d'accord de branche

Le dispositif est aussi accessible aux entreprises couvertes par un accord de branche étendu.

Dans ce cas, l'employeur doit élaborer 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. Il comporte les éléments obligatoires précités 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.

➤ **Suivi des engagements**

Le décret définit les modalités de suivi des engagements par l'autorité administrative.

Un bilan portant sur les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord doit être transmis par l'employeur au moins **tous les six mois** et le cas échéant avant toute demande de renouvellement.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

Les licenciements économiques pendant la période de recours au dispositif entraînent un remboursement à l'Agence de service et de paiement de l'aide perçue.

De plus, l'autorité administrative peut suspendre le paiement de l'allocation si elle constate des manquements aux engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

➤ **Limite de réduction de la durée du travail à 40% de la durée légale**

La réduction de la durée du travail ne peut être supérieure à **40% de la durée légale appréciée par salarié et sur la durée de l'accord**. Ce plafond ne peut être dépassé qu'en cas de situation particulière de l'entreprise et sur décision de l'autorité administrative.

➤ **Durée**

Le bénéfice de l'allocation est accordé pour une durée de **six mois renouvelables, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs**.

➤ **Taux horaire de l'allocation versée à l'employeur :**

- **60%** de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC pour les accords transmis avant le 1^{er} octobre 2020 (cela correspond à **85% de l'indemnité versée**) ;
- **56%** de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC à compter du 1^{er} octobre 2020 (cela correspond à **80% de l'indemnité versée**).

Un plancher est fixé à 7,23 euros.

➤ Indemnité versée au salarié

Le taux horaire d'indemnité versée au salarié par son employeur est de **70% de la rémunération antérieure brute** servant d'assiette de l'indemnité de congés payés ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail ou sur la durée du travail applicable à l'entreprise ou sur la durée stipulée au contrat. L'indemnité est plafonnée à 4,5 SMIC.

➤ Articulation entre le dispositif d'activité partielle « de droit commun » et le dispositif spécifique

Les deux dispositifs ne peuvent être cumulés sur une même période et pour un même salarié. Cela confirme que les deux régimes d'activité partielle sont exclusifs l'un de l'autre.

Exception : un employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'activité partielle peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle pour les motifs suivants :

- difficultés d'approvisionnement en matières premières et en énergie ;
- sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel ;
- autre circonstance de caractère exceptionnel.

➤ Entrée en vigueur

Le décret entre en vigueur le 31 juillet 2020 et ses dispositions s'appliquent aux accords collectifs et documents unilatéraux transmis à l'autorité administrative pour extension, validation et homologation au plus tard le 30 juin 2022.

3) Rappel : adaptation transitoire du dispositif de droit commun à compter du 1^{er} juin 2020 :

L'[ordonnance n°2020-770](#) relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle publiée au journal officiel du 25 juin 2020 permet "la modulation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle en fonction des secteurs d'activité et des caractéristiques des entreprises compte tenu de l'impact économique de la crise sanitaire sur ces dernières, à compter du 1er juin 2020".

Dans la lignée de cette ordonnance, [le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020](#) portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle publié au journal officiel du 30 juin 2020 fixe le taux horaire de l'allocation d'activité partielle applicable à compter du 1er juin 2020 et jusqu'au 30 septembre 2020.

Le texte prévoit la baisse du taux d'allocation versée aux entreprises de 70 % à 60 % de la rémunération brute jusqu'à 4,5 Smic, tout en le maintenant à 70 % pour les entreprises encore très impactées par les effets de la crise sanitaire. Cette modulation est prévue jusqu'au 30 septembre.

Ainsi, les entreprises des secteurs visés dans le décret peuvent continuer à bénéficier d'une prise en charge à 100% de l'indemnité d'activité partielle jusqu'à la fin du mois de septembre 2020.

Ces 70 % s'appliquent ainsi :

- aux employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs très directement touchés par la crise, tels que le tourisme, l'hôtellerie, la restauration, le sport, la culture, le transport ou encore l'évènementiel. Les secteurs concernés sont listés dans [l'annexe 1](#) du décret ;
- aux employeurs qui exercent leur activité principale dans des secteurs indirectement touchés par la crise sanitaire. [L'annexe 2](#) du décret vient lister les secteurs concernés qui sont notamment des fournisseurs des secteurs directement touchés. Pour bénéficier de la majoration, les entreprises en

question doivent avoir subi une diminution de leur chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai ;

- aux employeurs d'autres secteurs que ceux mentionnés ci-dessus "pour la durée durant laquelle leur activité est interrompue du fait de la propagation de l'épidémie en application légale ou réglementaire ou d'une décision administrative".

Pour tous les autres secteurs, la prise en charge par l'Etat et l'Unédic au titre de l'allocation d'activité partielle est, à compter du 1er juin, équivalente à 60% du salaire brut dans la limite de 4,5 SMIC, ce qui correspond à 85% de l'indemnité versée par l'employeur au salarié.

Le Gouvernement a annoncé le 29 juillet 2020 la prolongation du dispositif de chômage partiel dans ses modalités les plus favorables pour les entreprises du secteur du tourisme jusqu'en décembre prochain.

4) Rappel : ajustements des modalités de recours à l'activité partielle :

[Le décret n°2020-794 du 26 juin 2020 relatif à l'activité partielle](#) publié au journal officiel du dimanche 28 juin 2020 (applicable au lendemain de sa publication) comprend toute une série de mesures sur l'activité partielle. Certaines sont permanentes (consultation du CSE, remboursement des trop-perçus par l'employeur, entreprises en difficulté), d'autres visent la période « 12 mars – 31 décembre 2020 ».

➤ **Dispositions permanentes**

- Consultation du comité social et économique (CSE)

Lorsque l'employeur dépose une demande d'autorisation d'activité partielle, il doit l'accompagner de l'avis préalable du CSE dans les entreprises où cette instance a déjà été mise en place. Le décret précise expressément que l'obligation de consultation du CSE concerne uniquement les entreprises d'au moins 50 salariés.

Ce texte remet donc en cause la dérogation prévue dans le [décret n° 2020-325 du 25 mars 2020](#), qui autorisait un envoi à l'administration de l'avis du CSE ultérieurement à la demande.

- Remboursement des « trop perçus » par les employeurs

Le décret précise les conditions dans lesquelles le remboursement des sommes versées au titre de l'allocation d'activité partielle peut être demandé à l'employeur.

Il est désormais prévu que l'administration demande à l'employeur de rembourser à l'agence de services et de paiement (ASP) les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle, dans un délai qui ne peut pas être inférieur à **30 jours**, en cas de :

- trop-perçu au titre des sommes versées dans le cadre de l'activité partielle ;
- non-respect, sans motif légitime, des engagements souscrits par l'employeur mentionnés dans la décision d'autorisation (engagements prévus quand une entreprise fait une demande moins de 36 mois après avoir déjà recouru à l'activité partielle).

- Entreprises en difficulté

Le décret prévoit qu'en cas de procédure collective, les administrateurs et mandataires judiciaires chargés du paiement des salaires ou l'AGS (lorsqu'elle en a fait l'avance) peuvent être destinataires des allocations d'activité partielle versées en remboursement en lieu et place des employeurs.

Par ailleurs, l'allocation d'activité partielle pourra être liquidée avant l'échéance du mois par l'ASP aux employeurs en difficultés financières ou en cas de procédure de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation judiciaire, sur décision de l'autorité administrative lorsque l'entreprise est dans l'impossibilité d'assurer le paiement mensuel des indemnités d'activité partielle aux salariés.

➤ **Dispositions temporaires**

Le décret prévoit par ailleurs une série de dispositions présentées comme temporaires, car applicables aux salariés placés en activité partielle entre le 12 mars et le 31 décembre 2020.

- Individualisation de l'activité partielle

Le texte précise que **l'individualisation de l'activité partielle est possible jusqu'au 31 décembre 2020**.

Actée dans l'article 10 ter de l'ordonnance n°2020-346 modifiée par l'ordonnance n°2020-460, cette individualisation du placement en activité partielle est possible par accord ou par avis conforme du CSE.

Le décret précise les modalités de dépôt de l'accord ou de l'avis conforme à l'autorité administrative. Le dépôt se fait "lors du dépôt de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle", "ou, si l'autorisation a déjà été délivrée, au titre des salariés en cause, à la date de signature de l'accord ou de remise de l'avis, dans un délai de trente jours suivant cette date".

- Possibilité de faire une demande unique d'activité partielle pour au moins 50 établissements

Si la demande d'autorisation préalable d'activité partielle porte, pour le même motif et la même période, sur au moins **50 établissements** implantés sur plusieurs départements, le décret permet d'adresser une demande unique au titre de l'ensemble des établissements auprès du préfet du département où est implanté l'un des établissements concernés. Le choix de l'établissement est libre, il n'est pas soumis à condition.

- Heures d'équivalence et heures supplémentaires structurelles exceptionnellement indemnisables : calcul des indemnités et allocations

L'ordonnance du 22 avril 2020 prévoit que pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon le régime d'équivalence, ces heures rémunérées sont prises en compte pour le calcul de l'indemnité et l'allocation d'activité partielle.

Les heures supplémentaires structurelles sont également prises en compte pour le calcul du montant horaire de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle.

Mais attention, ces heures de travail au-delà de la durée légale ou collective de travail sont prises en compte dans les heures indemnisables non-travaillées lorsqu'elles sont prévues :

- par une convention individuelle de forfaits en heures incluant des heures supplémentaires ;

- par un accord collectif.

Les conventions et les accords doivent avoir été conclus avant le 24 avril 2020.

Pour ces situations, le décret du 26 juin 2020 précise la règle de calcul à retenir en vue de déterminer la rémunération horaire de référence servant à déterminer le montant des indemnités et des allocations d'activité partielle :

- il convient de tenir compte dans le salaire de référence, de la rémunération des heures d'équivalence ou des heures supplémentaires structurelles indemnissables ;
 - le salaire de référence doit être ensuite rapporté à la durée d'équivalence ou, en cas d'heures supplémentaires structurelles, à la durée conventionnelle ou à la durée stipulée dans la convention individuelle de forfait en heures.
- « Erreurs » d'assiette de calcul en mars et avril 2020 liées à la rémunération d'heures supplémentaires non indemnissables

Enfin, les sommes indûment perçues par les entreprises au titre du placement en position d'activité partielle de salariés, qui résultent de la prise en compte, dans la rémunération servant d'assiette à l'allocation d'activité partielle et à l'indemnité versée au salarié, des heures supplémentaires dites occasionnelles pour les mois de mars et d'avril 2020 ne font pas l'objet de récupération, sauf en cas de fraude.