



BARTHÉLÉMY
AVOCATS
—FORMATION—

**Activités partielles
De droit commun et
Longue durée**

Laurent GERVAIS
nantes@barthelemy-avocats.com

I. Activité partielle



Cas de recours

Pour faire face à une baisse d'activité dans l'entreprise, l'employeur peut recourir à l'activité partielle dans les cas suivants :

- ✓ **Conjoncture économique**
- ✓ **Difficultés d'approvisionnement**
- ✓ **Sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel**
- ✓ **Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise**
- ✓ **Toute autre circonstance de caractère exceptionnel (Covid-19 par exemple)**

Elle peut prendre plusieurs formes :

- **Diminution de la durée hebdomadaire du travail**
- **Fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement**

L'employeur peut percevoir une allocation d'activité partielle dans la limite de :

- 1 607 heures (contingent annuel par salarié) quelle que soit la branche professionnelle**
- 100 heures par an et par salarié si l'activité partielle est due à des travaux de modernisation des installations et des bâtiments de l'entreprise**



Procédure d'autorisation

Principe, **demande préalable d'autorisation** à la mise en activité partielle

Exception liée à une situation exceptionnelle, telle que **Covid-19**, la demande d'autorisation peut être effectuée

- dans les **30 jours suivants après la mise en activité partielle**

La demande doit préciser les éléments suivants :

- Motif justifiant le recours à l'activité partielle
- Période prévisible de sous-activité
- Circonstances détaillées et situation économique à l'origine de la demande
- Nombre de salariés concernés
- Nombre d'heures chômées prévisionnelles



Procédure d'autorisation

Principe, demande préalable d'autorisation par des entreprises multi-établissements

Lorsque la demande d'autorisation préalable d'activité partielle et, le cas échéant, la demande de renouvellement d'autorisation portent, pour le même motif et la même période, **sur au moins cinquante établissements implantés dans plusieurs départements**, l'employeur peut adresser **une 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 de placement en activité partielle des salariés est confié au représentant de l'État dans le département où est implanté chacun des établissements concernés



Consultation du CSE

Principe, **la consultation** doit être effectuée avant la demande d'autorisation d'AP

Exception, entre mars et mai 2020, l'avis pouvait être transmis **dans un délai d'au plus 2 mois** après la demande

- **Dans les entreprises de plus de 11 salariés**, l'employeur doit consulter pour avis le CSE concernant les sujets suivants :

1. Motifs de recours à l'activité partielle
2. Catégories professionnelles et activités concernées
3. Niveau et critères de mise en œuvre des réductions d'horaire
4. Actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'employeur

- **Dans les entreprises de 50 salariés ou plus**, l'employeur doit consulter pour avis le CSE (même motifs que précédemment) /il doit être informé, à l'échéance de chaque autorisation, des conditions dans lesquelles l'AP a été mis en œuvre.

Les entreprises sans IRP doivent informer directement leurs salariés du projet de mise en activité partielle de leur établissement.



Durée de l'activité partielle

Possibilité de solliciter une période initiale de **12 mois** (contre 6 mois auparavant)

A compter du **1er avril 2021**, cette durée sera réduite à 3 mois et renouvelable dans la limite de 6 mois, sur une période de référence de 12 mois consécutifs.



Délai de réponse

En l'absence de réponse de la Direccte, le délai d'acceptation implicite de la demande de l'employeur est relevé à **15 jours** (contre 2 jours auparavant).



Rémunération : secteur non protégé

Jusqu'au **28 février 2021** :

L'employeur doit verser à ses salariés, à échéance normale de la paie, une indemnité correspondant à **70 % de leur salaire horaire brut** pour chaque heure chômée, dans la limite de la durée légale ou conventionnelle du travail,

Indemnité est exonérée de cotisations et contributions sociales mais soumise à la CSG et à la CRDS au taux de 6,70%, après un abattement de 1,75%.

Possibilité de maintenir le paiement d'une somme supérieure à l'indemnité d'AP.

La part complémentaire versée dans ce cas est exonérée de charges dans les mêmes conditions que l'indemnité d'activité partielle.

Toutefois, lorsque la somme de l'indemnité d'activité partielle et de la part complémentaire est supérieure à 32,28 euros par heure, la part complémentaire excédant ce montant est soumise à cotisations et contributions sociales selon les conditions habituelles.



Rémunération : secteur non protégé

A compter du **1^{er} mars 2021**, le montant de cette indemnité sera réduit à 60% de la rémunération de référence.



Rémunération : secteur non protégé

Pour les salariés **qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle**, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte de la moyenne de ces éléments de rémunération perçus au cours des douze mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise

Activité partielle

Covid 19



Rémunération du salarié : secteur protégé

Secteurs protégés

**Maintien du taux
de 70 %
Limite : 4,5 smic**

**70 % jusqu'au 31
mars**



Allocation d'AP

	Jusqu'au 28 février 2021	A compter du 1 ^{er} mars 2021
	Allocation	
Droit commun	Maintien du taux de 60 % et un plafond horaire de 60% de 4,5 Smic	36 % du salaire brut antérieur sera comprise entre 7,30 € et 27,67 € (soit un plafond horaire de 36% de 4,5 Smic). Reste à charge de 40 %
Secteurs protégés (tourisme, restauration, culture, etc) listés aux annexes I et II du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020	Maintien du taux de 70 %	60 % jusqu'au 31 mars Reste à charge de 40 % (le taux devrait être de 36% à compter du 1/4)



Allocation d'AP : établissement fermés et autres

Pour les secteurs d'activité faisant l'objet :

- d'une fermeture administrative,
- les entreprises situées dans une zone territoriale soumise à des restrictions particulières ayant subi une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 60%
- et les entreprises situées une zone de chalandise d'une station de ski ayant subi une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 50%,
- le montant de l'indemnité et de l'allocation est maintenu à 70% de la rémunération horaire brute du salarié jusqu'au 30 juin 2021, de façon à compenser intégralement les salaires versés aux salariés placés en activité partielle, dans la limite de 4,5 SMIC.



Les salariés vulnérable ou gardant un enfant

- À compter du 1er mars 2021, il est prévu de fixer à 70 % de la rémunération antérieure brute, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle qui doit être versée aux salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler.
- Ce taux bénéficie aux salariés considérés comme particulièrement vulnérables à la Covid-19 ainsi qu'aux parents d'un enfant de moins 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. Leur indemnisation est en outre plafonnée à 70 % de 4,5 Smic.
- La prise en charge de cette indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle se fait au taux de 60 % et dans la limite d'un plafond fixé à 60 % de 4,5 Smic et d'un plancher à 7,30 €. cette mesure peut être maintenue au plus jusqu'à la fin de l'année 2021.



Information

Les salariés doivent être informés du nombre d'heures indemnisées, du taux appliqué et des sommes versées au titre de l'activité

- Soit, **bulletin de paie**
- Soit, **un document annexe** (*disposition prévue jusqu'au 26 mars 2021*)



L'employeur s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés pendant la durée de l'activité partielle.

Il doit également respecter les conditions d'autorisation d'activité partielle.

II. APLD

“Activité partielle en cas d’activité durable ”



Art. 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et D. 2020-926 du 28 juill. 2020

De quoi s’agit-il ?

L’APLD est un dispositif de **soutien à l’activité économique** qui offre la possibilité à une entreprise – confrontée à une **réduction durable de son activité** – de diminuer l’horaire de travail de ses salariés et de recevoir, pour les heures non travaillées, une allocation en contrepartie d’engagements, notamment en matière de maintien en emploi.

Le dispositif s’applique aux accords collectifs et aux documents transmis à l’autorité administrative pour extension, validation ou homologation, au plus tard le 30 juin 2022.

L’APLD est un dispositif cofinancé par l’État et l’Unédic.

“Activité partielle en cas d’activité durable ”



Contenu obligatoire ?

- ✓ **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**
- ✓ **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, "portent 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".**

“Activité partielle en cas d’activité durable ”



Contenu facultatif ?

- ✓ 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..

“Activité partielle en cas d’activité durable ”



Réduction d’horaire ?

- ✓ La réduction de l’horaire de travail "ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale". "Cette réduction s’apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d’application du dispositif prévue par l’accord collectif ou le document unilatéral." Pour autant, "son application peut conduire à la suspension temporaire de l’activité".

Cette limitation s’applique en principe de manière identique aux salariés à temps plein et à **temps partiel**. Toutefois, « l’accord APLD peut prévoir une clause prévoyant d’aménager la **réduction maximale** de l’horaire de travail du salarié à temps partiel au **prorata** de sa **quotité de travail initiale** ». Dans le cadre d’une telle clause, un salarié normalement occupé à 80 % de la durée légale (28 heures hebdomadaires), ne peut voir sa durée de travail réduite que de 32 % de la durée légale (80 % de 40 %), soit 11,2 heures par semaine en moyenne.

- ✓ "dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l’entreprise", et sur décision du préfet de département, cette limite peut être dépassée, "sans que la réduction de l’horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale".

“Activité partielle en cas d’activité durable ”



Demande au préfet envoi à la Dirrecte

- ✓ Demande de validation ou d’homologation
- ✓ L’employeur adresse la demande de validation de l’accord collectif ou d’homologation du document unilatéral au préfet de département, par voie dématérialisée, sur le portail dédié. Délai :
- ✓ La demande doit être accompagnée de l’accord ou du document unilatéral, ainsi que de l’avis du CSE, lorsqu’il existe.
- ✓ Délai de réponse : 15 jours pour valider un accord et de 21 jours pour homologuer un document unilatéral à compter de la réception de la demande. **Le silence** gardé par l’administration "**vaut décision d’acceptation** de validation ou d’homologation".
- ✓ La décision est notifiée par voie dématérialisée à l’employeur, au CSE et, le cas échéant, aux organisations syndicales signataires de l’accord.
- ✓ Elle "vaut autorisation d’activité partielle spécifique pour une durée de six mois.

“Activité partielle en cas d’activité durable ”



Date et durée d’autorisation ?

- ✓ La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d’activité partielle au titre d’un accord collectif ou d’un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d’homologation est transmise à l’autorité administrative." En pratique, un employeur qui adresserait sa demande le 31 juillet avec date d’effet au 1^{er} juillet peut donc bénéficier de la rétroactivité promise par le ministère.
- ✓ "Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs", par période de six mois.

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.

“Activité partielle en cas d’activité durable ”



Suivi ?

- ✓ Tous les six mois, "avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique", l'employeur adresse à l'administration "un bilan portant sur le respect des engagements" en matière d'emploi et de formation, et d'association des représentants du personnel au suivi de l'accord.
- ✓ "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 CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique."
- ✓ L'autorité administrative peut aussi interrompre le versement de l'allocation lorsqu'elle constate que les engagements pris ne sont pas tenus.

“Activité partielle en cas d’activité durable ”



Quid si les engagements ne sont pas tenus ?

- ✓ Si un ou plusieurs salariés **placés en activité partielle** spécifique sont licenciés pour motif économique au cours de la période, "l'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement à l'Agence de service et de paiement des sommes perçues" pour chacun de ces salariés.
- ✓ Si un salarié est licencié pour motif économique alors qu'il n'était pas en activité partielle, mais que **l'employeur s'était engagé à le maintenir dans l'emploi**, "la somme à rembourser est égale, pour chaque rupture, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle spécifique et le nombre de salariés placés en activité partielle spécifique". Toutefois, "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".
 - ✓ le remboursement des sommes ne sera pas exigé si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur pris sur le fondement d'un accord collectif de branche étendu (D. n° 2020-1188 du 29/09).
- ✓ L'autorité administrative peut aussi interrompre le versement de l'allocation lorsqu'elle constate que les engagements pris ne sont pas tenus..

“Activité partielle en cas d’activité durable ”



Articulation avec AP de droit commun ?

- ✓ Le dispositif spécifique d’activité partielle "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.

Salariés rémunérés au Smic

Salariés dont la rémunération est supérieure au Smic mais inférieure à 4,5 Smic

Salariés rémunérés à plus de 4,5 Smic.

Un employeur négocie un accord qui prévoit que le temps de travail est réduit de 12 heures par semaine.

Pour un salarié à temps complet (la réduction d'horaire est donc d'environ 35 %) et rémunéré au Smic, soit 10,25 euros bruts de l'heure :

le salarié "doit percevoir une indemnité au moins égale à 8,11 € nets par heure.

Au total, il percevra donc au moins 97,32 euros par semaine (8,03 x 12)".

Quant à l'employeur, il percevra "le montant plancher de l'allocation financée par l'État et l'Unédic, soit **7,30 euros/heure** non travaillée/salarié.

Au total, il percevra donc 87,06 € euros par semaine (**7,30 x 12**)".

Un employeur d'une petite entreprise élabore un document en application d'un accord de branche transmis à l'administration le 15 septembre 2020.

Le document précise que la réduction de l'horaire de travail est de 3 heures par semaine.

Pour un salarié rémunéré à 30 euros bruts de l'heure : **le salarié concerné doit percevoir au moins 70 %** de 30 euros, soit 21 euros/heure non travaillée.

Le montant de son indemnité d'activité partielle s'établit donc à 63 € par semaine (21 x 3).

Côté employeur, **le taux de l'allocation applicable est de 60 % du salaire brut** antérieur du salarié. L'employeur percevra donc pour ce salarié 60 % de 30 euros = 18 euros par heure non travaillée. Au total, il percevra pour ce salarié 54 euros par semaine (18 x 3).

Un accord d'entreprise, transmis à l'administration le 20 novembre, prévoit que le temps de travail est réduit de 5 heures par semaine.

Pour un salarié rémunéré 60 euros bruts de l'heure, l'indemnité légale, plafonnée à 70 % de 4,5 Smic, s'élève à 31,97 euros par heure non travaillée.

Le salarié doit donc percevoir une indemnité légale égale à 159,85 € par semaine (5 x 31,97 €).

Côté employeur, il bénéficiera d'un taux de prise en charge égal à **60 % de la rémunération antérieure brute** du salarié, avec un plafond de l'allocation à 60 % de 4,5 Smic.

Il percevra donc 27,41 euros par heure non travaillée (60 % de 4,5 Smic), soit au total 137,05 € par semaine pour ce salarié (5 x 27,41).

	Activité partielle jusqu'au 28 fév	Activité partielle 1^{er} Mars 2021	Dispositif AP majoré au 1^{er} mars. 2021	APLD accords transmis du 31 juill a 30 juin 2022
Modalité de recours	Décision unilatérale et Autorisation	Inchangé	inchangé	Accord d'entreprise . Validation par la Direccte Sur la base d'un diagnostique et d'une prévision d'activité et d'emploi partagés
Durée d'AP	Avant Covid : 6 mois Covid : 12 mois	3 mois renouvelable Maximum 6 mois	3 mois renouvelable Maximum 6 mois	
Nombres d'heures chômés éligibles	Autorisation pour un nombre d'heures déterminés et plafonnés	Inchangé	Inchanagé	L'accord prévoit le volume d'heures au maximum 40% du temps de travail Volume apprécié salarié par salarié modulable sur la durée de l'accord
Indemnité versée au salarié	70% du salaire brut Plancher Smic net soit 8,11 Pas de plafond	60% du salaire Plafond 60 % de 4,5 Smic	secteurs protégés et établissements fermés : 70% du salaire brut Plancher Smic net soit 8,11 Pas de plafond	70% de la rémunération + Plafond de 4,5 Smic

	Activité partielle jusqu'au 28 février	Activité partielle 1^{er} mars 2021	Dispositif AP majoré 2021	APLD accords transmis du 31 juill a 30 juin 2022
Allocation d'AP versée à l'employeur	- 60 % du brut Plancher 8,11	36 % de l'indemnité versée Plancher 7,30 Plafond à 36% de 4,5 smic	70 % dans les secteurs les plus touchés et établissements fermés Plafond 4,5 Smic Dispositif jusqu'au 30 juin 2021	60% de l'indemnité versée - Plafond à 60% de 4,5 SMIC Les entreprises des secteurs protégés bénéficient à compter du 1 ^{er} nov d'un taux majoré de 70%
Engagement en terme d'emploi	Non obligatoire sauf nouvelle demande dans les 36 mois			L'accord définit les engagements en terme d'emploi. Seul l'accord peut permettre des suppressions d'emploi
Formation	70% à compter du 1er novembre 2020 et pour l'année 2021 Dans les secteurs prioritaires: la prise en charge FNE Formation est maintenue à 100%			Prise en charge des frais de formation à hauteur de 80 % des coûts. Accord sur la mobilisation du CPF souhaité
Dialogue social	Ent ≥ 50 salariés Compte rendu au CSE à chaque échéance			Définition des modalités de suivi de l'accord



BARTHÉLÉMY
AVOCATS
— FORMATION —

RETROUVEZ NOUS SUR

L'Instant Social,

L'actualité sociale disponible en podcast
sur iTunes, Spotify et Soundcloud



@Cab_Barthelemy

in @barthélémy-avocats