

L'activité partielle

Depuis le début de la crise sanitaire liée à la Covid-19, l'activité partielle est très largement utilisée par les entreprises. Ce dispositif a évolué au fil des mois et va encore être aménagé à compter du 1^{er} janvier 2021.

Cette fiche fait le point sur le dispositif existant et ses évolutions.



1. La demande d'activité partielle

Dans le cadre de la crise sanitaire actuelle, l'employeur peut solliciter le dispositif d'activité partielle pour les salariés qui sont dans l'impossibilité de travailler dans les cas suivants :

- L'entreprise est concernée par un arrêté prévoyant sa fermeture,
- L'entreprise est confrontée à une baisse d'activité ou des difficultés d'approvisionnement.

L'activité partielle concerne tous les salariés quelles que soient leur ancienneté, la nature de leur contrat (CDI, CDD) et leur durée de travail (temps plein ou temps partiel), y compris les alternants et les salariés en forfait annuel en jours.

En principe, une demande préalable à la mise en activité partielle doit être adressée à la Direccte. Toutefois, par dérogation, notamment en cas de circonstances exceptionnelles (cas de la crise sanitaire), l'employeur dispose d'un délai de 30 jours, à compter du placement des salariés en activité partielle, pour déposer sa demande.

La demande doit notamment indiquer les motifs justifiant le recours à l'activité partielle, elle est à faire via le site activitepartielle.emploi.gouv.fr.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE doit être consulté sur la mise en activité partielle et, **depuis le 1^{er} novembre 2020**, il doit également être informé, à l'échéance de chaque autorisation d'activité partielle, des conditions dans lesquelles celle-ci a été mise en œuvre.

En l'absence de CSE, l'employeur informe directement les salariés de la durée prévisionnelle envisagée et du nombre de salariés concernés par sa décision de recourir à l'activité partielle.

Depuis le 1^{er} octobre 2020, la Direccte dispose à nouveau du délai de 15 jours pour répondre à la demande

de l'employeur (au lieu de 2 jours du 1^{er} mars au 30 septembre 2020). L'absence de réponse dans ce délai vaut décision implicite d'acceptation.

Jusqu'au 31 décembre 2020, les salariés peuvent être placés en activité partielle pour une durée de 12 mois, renouvelable à condition que l'employeur prenne des engagements, notamment en matière de maintien dans l'emploi des salariés pendant une certaine durée ou d'actions de formation spécifiques pour les salariés placés en activité partielle.

À compter du 1^{er} janvier 2021, la durée maximale sera abaissée à 3 mois, renouvelable pour une durée totale de 6 mois, consécutifs ou non, appréciée sur 12 mois consécutifs. Lorsque l'employeur a bénéficié d'une autorisation d'activité partielle avant cette date, il n'est pas tenu compte de cette période pour l'application de cette nouvelle règle.

Le contingent d'heures indemnisables, au titre de l'activité partielle, est de 1 607 heures par an et par salarié **jusqu'au 31 décembre 2020**.

2. L'indemnisation des salariés

Jusqu'au 31 décembre 2020, l'indemnité due au salarié, pour chaque heure non travaillée, est de 70 % de sa rémunération horaire brute de référence. Une rémunération minimale de 8,03 € par heure (Smic Net) doit être respectée (sauf pour les salariés rémunérés en pourcentage du Smic).

L'employeur peut indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut de référence s'il le souhaite (décision unilatérale) ou si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit.

Seules sont indemnisables les heures perdues en dessous de la durée légale du travail, ou lorsqu'elle est inférieure, la durée collective de travail ou la durée spécifiée au contrat pour la période considérée (cas du temps partiel).



Par exception, les heures dépassant la durée légale de travail sont éligibles à l'activité partielle dans trois cas :

- L'application, dans certains secteurs, d'un régime d'heures d'équivalence,
- L'application, pour certains salariés, d'une convention individuelle de forfait incluant des heures supplémentaires (conclue avant le 23 avril 2020),
- L'application dans l'entreprise, d'une durée collective du travail supérieure à la durée légale, en application d'une convention collective conclue avant le 23 avril 2020 (exemple : HCR).

L'indemnité d'activité partielle n'est pas soumise à cotisations sociales, y compris pour la partie dépassant les 70 % du salaire, éventuellement versée par l'entreprise. Toutefois, lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versées par l'employeur, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois le Smic (31,97 €), la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux cotisations sociales aux conditions normales.

L'indemnité d'activité partielle est soumise à CSG au taux de 6,2 % (3,8 % déductible) et à la CRDS au taux de 0,5 %, après abattement de 1,75 %. Elle est également assujettie aux cotisations de prévoyance et de frais de santé. L'indemnité d'activité partielle perçue par le salarié est intégrée dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

À compter du 1^{er} janvier 2021, l'indemnité due au salarié, pour chaque heure non travaillée, sera de 60 % de sa rémunération horaire brute de référence, cette fois retenue dans la limite de 4,5 Smic. Une rémunération minimale de 8,03 € par heure (Smic Net) doit être respectée (sauf pour les salariés rémunérés en pourcentage du Smic).

3. L'indemnisation des employeurs

Jusqu'au 31 décembre 2020, l'allocation d'activité partielle remboursée aux employeurs, pour chaque heure indemnisable, est fixée à 60 % de la rémunération horaire brute de référence du salarié, retenue dans la limite de 4,5 Smic, avec un minimum de 8,03 € (sauf salariés rémunérés en pourcentage du Smic).

Par dérogation, un taux de 70 % s'applique pour les secteurs dits « protégés », à savoir :

- Les employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel, sans condition particulière (Secteurs mentionnés à l'annexe 1 du décret 2020-810, annexe qui a été actualisée, en dernier lieu, par le décret 2020-1319 du 30 octobre 2020),

- Les employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs dits « connexes » à ceux des secteurs précédents, avec une condition de baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020 (Secteurs mentionnés à l'annexe 2 du décret 2020-810, annexe qui a été actualisée, en dernier lieu, par le décret 2020-1319 du 30 octobre 2020).
- Les employeurs dont l'activité principale relève d'autres secteurs que ceux mentionnés ci-dessus, qui implique l'accueil du public et a été interrompue, totalement ou partiellement, du fait de la Covid-19, en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative, à l'exclusion des fermetures volontaires.

À compter du 1^{er} janvier 2021, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle remboursée aux entreprises sera égal, uniformément, à 36 % de la rémunération horaire brute de référence du salarié, limitée à 4,5 Smic, avec un minimum de 7,23 € par heure (sauf cas des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).

4. L'activité partielle dérogatoire

L'activité partielle peut également être mise en place dans deux cas dérogatoires : pour les personnes vulnérables et pour les parents devant garder leur enfant dans certaines situations.

- Les personnes vulnérables pouvant bénéficier de l'activité partielle sont celles qui présentent un risque de développer une forme grave d'infection au virus Covid-19. Elles ont été définies, en dernier lieu, par le décret 2020-1365 du 10 novembre 2020 (personne âgée de 65 ans et plus, personne ayant des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires, personne ayant un diabète non équilibré ou présentant des complications... douze catégories de personnes ont été ainsi définies). Ces personnes pourront être placées en activité partielle, à deux conditions : si elles ne peuvent pas télétravailler ou si elles ne peuvent pas bénéficier de mesures de protection renforcées pour un travail sur site (ces mesures de protection sont définies par le décret). Si les conditions de travail ne sont pas réunies, le placement en position d'activité partielle est effectué à la demande du salarié et sur présentation à l'employeur d'un certificat établi par un médecin. Lorsque le salarié est en désaccord avec l'employeur sur l'appréciation de la mise en œuvre des mesures de protection renforcées, il saisit le médecin du travail. Le salarié est placé en position d'activité partielle dans l'attente de l'avis du médecin du travail.



Depuis le 1^{er} septembre 2020, les salariés cohabitant avec une personne vulnérable ne peuvent plus bénéficier de l'activité partielle.

- Le salarié pour qui le télétravail n'est pas possible et qui doit garder son enfant, de moins de 16 ans ou handicapé, du fait de la fermeture de l'école ou de la classe ou parce que l'enfant est considéré comme cas contact, peut bénéficier de l'activité partielle. Le salarié doit fournir, d'une part, une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier de l'activité partielle, au titre de la garde de son enfant et d'autre part, un justificatif attestant de la fermeture de l'établissement d'accueil ou de la classe. Ou un document de l'assurance maladie attestant que l'enfant est identifié comme cas contact à risque et doit donc respecter une mesure d'isolement.

Les salariés en activité partielle dérogatoire et leur employeur sont indemnisés selon les conditions de droit commun (voir les paragraphes 2 et 3 de la présente fiche).

5. L'activité partielle de longue durée (APLD)

À côté de l'activité partielle dite de « droit commun », un autre mécanisme est applicable **depuis le 31 juillet 2020** : « l'activité partielle de longue durée (APLD) ».

L'activité partielle de longue durée s'adresse à toutes les entreprises, sans critère de taille ou de secteur

d'activité. Son objectif est de permettre aux entreprises, qui sont confrontées à une réduction d'activité durable, qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, d'assurer le maintien dans l'emploi de leurs salariés et de préserver les compétences.

Ainsi l'entreprise percevra, pour les heures non travaillées, une allocation de l'État, plus importante que dans le cadre de l'activité partielle de « droit commun », en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. Les salariés placés en APLD perçoivent, pour chaque heure non travaillée, une indemnité correspondant à 70 % de leur rémunération horaire brute (retenue dans la limite de 4,5 Smic) et l'employeur perçoit, une allocation égale à 60 % de la rémunération horaire brute du salarié (retenue dans la limite de 4,5 Smic).

Dans le cadre de l'APLD, la réduction de l'activité ne peut pas dépasser 40 % de la durée légale de travail par salarié, appréciée sur la durée totale de mise en place du dispositif dans l'entreprise. Dans des cas exceptionnels, l'administration peut autoriser une réduction jusqu'à 50 % de la durée légale.

L'accès à l'APLD est conditionné à la signature d'un accord collectif d'entreprise ou à un accord collectif de branche étendu, sur la base duquel, l'employeur élabore un document unilatéral. L'accord ou le document unilatéral doit être validé par l'administration.

L'activité partielle de longue durée peut être mise en place dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs. Le dispositif est ouvert **jusqu'au 30 juin 2022**.

	ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN DU 01/11/2020 AU 31/12/2020	ACTIVITÉ PARTIELLE SECTEURS SPÉCIFIQUES DU 01/11/2020 AU 31/12/2020	ACTIVITÉ PARTIELLE TOUS SECTEURS AU 01/01/2021	ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE DU 31/07/2020 AU 30/06/2022
Indemnisation du salarié	- 70 % de la rémunération horaire brute de référence - Minimum égal au Smic net (8,03 € par heure) sauf salariés rémunérés en pourcentage du Smic	- 70 % de la rémunération horaire brute de référence - Minimum égal au Smic net (8,03 € par heure), sauf salariés rémunérés en pourcentage du Smic	- 60 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 Smic - Minimum égal au Smic net (8,03 € par heure), sauf salariés rémunérés en pourcentage du Smic	- 70 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 Smic - Minimum égal au Smic net (8,03 € par heure), sauf salariés rémunérés en pourcentage du Smic
Indemnisation de l'employeur	- 60 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 Smic - Minimum de 8,03 € par heure, sauf salariés rémunérés en pourcentage du SMIC	<u>Secteurs protégés + secteurs connexes (sous conditions) + Entreprises accueillant du public, fermées totalement ou partiellement sur décision administrative</u> - 70 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 Smic - Minimum de 8,03 € par heure, sauf salariés rémunérés en pourcentage du Smic	- 36 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 Smic - Minimum de 7,23 € par heure, sauf salariés rémunérés en pourcentage du Smic	- 60 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 fois Smic - Minimum de 7,23 € par heure, sauf salariés rémunérés en pourcentage du Smic - Ou application du régime de droit commun si plus favorable (cas des secteurs spécifiques en novembre et décembre)
Durée	Durée maximale de 12 mois, renouvelable sous conditions	Durée maximale de 12 mois, renouvelable sous conditions	Durée maximale de 3 mois, renouvelable dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs	Durée de 6 mois renouvelable dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs