



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CIRCULAIRE AUX ORGANISATIONS

N°82 du 13 novembre 2020

Destinataires :

- . Bureau national
- . Fédérations
- . URI
- . UD
- . Secrétaires confédéraux

PROTEGER L'EMPLOI DANS LA CRISE : ACTIVITE PARTIELLE ET ACTIVITE PARTIELLE LONGUE DUREE Rappels des dispositifs et dernières évolutions

Malgré l'impact sans précédent de la crise sanitaire sur l'emploi, l'activité partielle (également appelée chômage partiel ou chômage technique) a été particulièrement utile pour protéger l'emploi et limiter les licenciements depuis le premier confinement en mars 2020. Ce dispositif a été fortement encouragé et utilisé par les entreprises à la faveur des multiples adaptations dont il a fait l'objet (voir circulaire n° 31 du 6 avril). Le dispositif a notamment été étendu à de nouveaux bénéficiaires et l'allocation versée aux employeurs a été revalorisée : au plus fort de la crise, plus de 8 millions de salariés étaient protégés, faisant de ce dispositif un véritable bouclier contre le chômage.

En complément, dès le mois de juin, les partenaires sociaux - la CFDT en première ligne - et le Gouvernement ont souhaité construire un régime d'activité partielle spécifique, dit de longue durée (APLD) pour les entreprises connaissant une réduction durable de leur activité afin de maintenir les emplois et les compétences en attendant la reprise.

Appliqué depuis le 1^{er} juillet 2020, le nouveau dispositif d'APLD présente des attraits par rapport à l'activité partielle de droit commun, afin d'inciter les partenaires sociaux à y recourir de préférence, quand cela est pertinent.

Les équipes CFDT et les CSE doivent prendre toute leur place pendant la période d'activité partielle, par exemple en agissant sur le public concerné, la réorganisation du travail, l'éventuelle mise en place d'un roulement, la durée de l'activité partielle, la compensation de perte de salaire, la possibilité de se former pendant l'activité partielle. Rappelons le rôle fondamental des équipes en cas d'APLD, dont la mise en œuvre est conditionnée à la conclusion d'un accord collectif, comportant notamment des engagements de maintien dans l'emploi.

Cette circulaire a pour objectif de rappeler les principales caractéristiques de ces deux dispositifs d'activité partielle, AP de droit commun et APLD, les articulations entre eux, mais aussi avec les PSE, RCC ou autres APC. Elle précise également leurs dernières évolutions. Le gouvernement les adapte en effet très régulièrement (de mois en mois, sinon de semaine en semaine) en fonction de la conjoncture sanitaire et économique. Particulièrement, les taux des indemnités versées aux salariés et aux entreprises, ainsi que la liste des secteurs protégés évolueront certainement encore dans les prochaines semaines. Il est donc important pour les organisations de suivre régulièrement ces évolutions.

Pour rappel, des informations complémentaires et mises à jour sous forme de fiches et de fils de discussions pour échanger sur des bonnes pratiques sont disponibles sur l'**espace militant ARC** :

https://arc.cfdt.fr/portail/arc/classement/recherche/cible/privé/qu-est-que-le-dispositifd-activite-partielle-srv1_1104771

https://arc.cfdt.fr/portail/arc/classement/recherche/cible/privé/qu-est-ce-que-le-dispositif-d-activite-partielle-longue-duree-apld-srv1_1129110

I. L'ACTIVITE PARTIELLE (AP)

• Conditions de recours

L'objectif de l'activité partielle (dite de droit commun) est d'éviter les licenciements et de préserver les emplois et compétences des salariés. Ce dispositif permet aux employeurs de diminuer ou de supprimer le temps de travail des salariés, sous réserve d'obtenir une autorisation préalable de l'administration. L'activité partielle peut être totale ou partielle.

Peuvent recourir à l'activité partielle les entreprises qui connaissent une baisse d'activité liée à¹ :

- la conjoncture économique ;
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- tout autre circonstance de caractère exceptionnel.

L'activité partielle durant la période de crise sanitaire Covid-19 entre dans le cadre des circonstances de caractère exceptionnel.

La demande préalable d'autorisation d'activité partielle est en principe effectuée par l'employeur au préfet du département (la Direccte par délégation) où est implanté l'établissement².

Dans le cadre d'un recours à l'activité partielle pour circonstance exceptionnelle, depuis le 1^{er} octobre 2020, le délai implicite d'acceptation par l'administration est revenu à 15 jours (il était temporairement passé à 2 jours).

¹ Art. R.5122-1 C.trav.

² Pour les entreprises à établissements multiples, une exception provisoire avait été prévue par décret du 26 juin 2020. Celle-ci prévoyait que lorsque la demande porte, pour le même motif et la même période, sur au moins 50 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 préfet de département où est implanté chacun des établissements concernés. Le décret du 30 octobre 2020 pérennise cette règle à compter du 1^{er} novembre 2020.

- **Rôle du CSE**

L'avis du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés doit être recueilli préalablement par l'employeur qui souhaite recourir à l'activité partielle. L'avis peut être recueilli postérieurement en cas de sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel, ou en cas de toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Deux points sont regrettables pour la CFDT :

- ✓ **L'absence de consultation du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés.** Le CSE n'est malheureusement pas associé, et ce en dépit du fait que le CSE est désormais une instance unique mise en place à partir de 11 salariés.
- ✓ **Le maintien des cas de dispense de consultation préalable du CSE.** La possibilité de recueillir l'avis du CSE postérieurement à la demande d'autorisation prive l'avis de tout effet utile.

Depuis le 1^{er} novembre 2020, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE doit être informé par l'employeur à l'échéance de chaque autorisation des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre³.

Pour la CFDT : encore une fois, il est regrettable que cette obligation d'information ne s'applique que dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

- **Indemnisation des salariés**

Jusqu'au 31 décembre 2020, **l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur au salarié est fixée à 70 % du salaire brut** servant d'assiette à l'indemnité de congés payés suivant la règle du maintien du salaire.

A noter : Entre le 1^{er} novembre 2020 et le 31 décembre 2020, il n'y a plus dispositions relatives aux salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle⁴.

A partir du 1^{er} janvier 2021 (et non le 1^{er} octobre, puis le 1^{er} novembre 2020 comme initialement prévu), **l'indemnisation versée au salarié est revue à la baisse. Elle est fixée à 60 % du salaire brut** servant d'assiette à l'indemnité de congés payés suivant la règle du maintien du salaire, dans la limite de 4,5 fois le SMIC horaire⁵.

A noter :

- Les modalités de calcul de l'indemnité d'activité partielle pour les salariés percevant une rémunération variable ou versée selon une périodicité non mensuelle sont désormais pérennisées et codifiées à partir du 1^{er} janvier 2021⁶. Ainsi, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le premier jour de placement en activité partielle. Contrairement aux dispositions temporaires⁷, ne seront plus exclus les frais professionnels et les éléments de rémunération qui ne sont pas la contrepartie du travail effectif.
- L'indemnité nette d'activité partielle versée par l'employeur ne peut pas excéder la rémunération nette horaire habituelle du salarié⁸.

³ C. trav. art. R 5122-2, al. 7 nouveau, modifié par le décret 2020-1316 du 30.10.2020.

⁴ Abrogation au 1^{er} novembre 2020 des dispositions prévues à titre provisoire par l'article 2 du décret 2020-435 du 16.04.2020 et entrée en vigueur du nouvel art. R 5122-18 au 1^{er} janvier 2021.

⁵ Art. R.5122-18 C. trav. al. 1 modifié et al.2 nouveau.

⁶ Art.1 5° b) du décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 - art. R 5122-18, al. 3 nouveau C.trav.

⁷ Art.2 du décret 2020-435 du 16.04.2020.

⁸ Art. R 5122-18, al. 7 nouveau, C. trav. Précision : l'indemnité et la rémunération nette s'entendent après déduction des cotisations et contributions obligatoires retenues par l'employeur.

- **Allocation versée à l'employeur**

Depuis le 1^{er} juin et jusqu'au 31 décembre 2020 : le taux horaire de l'allocation est égal à 60 % du salaire horaire du salarié limité à 4,5 fois le smic horaire, sauf dans les secteurs les plus impactés par la crise sanitaire dans lesquels le taux horaire de l'allocation est égal à 70 % du salaire plafonné (soit un reste à charge nul pour l'employeur).

Dans ces 2 cas, le taux horaire minimal de l'allocation est égal à 8,03 €.

A partir du 1^{er} janvier 2021 : le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée par l'Etat à l'employeur sera fixé à 36 % du salaire horaire de référence du salarié (limité à 4,5 fois le Smic horaire) pour toutes les demandes d'indemnisation à compter du 1^{er} janvier 2021⁹. Ce taux horaire ne pourra pas être inférieur à 7,23 €, excepté pour les apprentis ou les salariés en contrat de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au Smic.

- **Durée de l'autorisation de recours à l'activité partielle**

Avant le 1^{er} mars 2020, l'autorisation d'activité partielle pouvait être accordée pour une durée maximum de 6 mois (et renouvelée sous conditions).

Depuis le 1^{er} mars 2020, les autorisations de recours à l'activité partielle sont délivrées pour une durée maximum de 12 mois renouvelables sous conditions que l'employeur souscrive des engagements spécifiques¹⁰.

A compter du 1^{er} janvier 2021, la durée maximale d'autorisation va être abaissée à 3 mois renouvelable dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs, sauf en cas de sinistres ou d'intempéries¹¹.

- **Réduction horaire**

L'employeur sollicite un nombre d'heures susceptibles d'être « *chômées* », que la Direccte doit autoriser. Puis, l'employeur adresse a posteriori une demande de remboursement pour les heures réellement chômées. La réduction horaire peut être partielle ou totale.

- **Formation et engagements sur l'emploi**

Le recours à des actions de formation pendant les périodes d'activité partielle favorise l'employabilité des salariés et renforce les compétences des entreprises. L'employeur est invité à proposer aux salariés une ou plusieurs actions de formation pendant les heures chômées¹².

Une convention FNE-Formation (ou AME-Entreprise) peut être conclue individuellement entre l'entreprise et le préfet de région (la Direccte par délégation) ou collectivement entre la Direccte et l'OPCO, pour les petites entreprises. Le CSE doit être consulté préalablement à sa conclusion¹³.

L'État prend en charge 100 % des coûts pédagogiques sans plafond horaire¹⁴.

⁹ art. D 5122-13 modifié C.trav.

¹⁰ Art. R 5122-9 C.trav.

¹¹ Art. 1, 2° Décret 2020-1316.

¹² Art. L.5122-2 C.trav.

¹³ Art. R. 5111-3 C.trav.

¹⁴ Instruction ministérielle du 09 avril 2020 relative au renforcement du FNE-Formation dans le cadre de la crise du Covid-19.

Indemnisation des salariés en formation pendant l'activité partielle :

En principe, pour les salariés en formation pendant la période d'activité partielle (notamment dans le cadre du plan de formation), l'indemnité horaire est de 100 % de la rémunération nette antérieure¹⁵.

Cependant, pour les formations ayant donné lieu à un accord de l'employeur à compter du 29 mars 2020, l'indemnité des personnes en formation a été réduite et alignée sur l'indemnisation de droit commun, soit 70% de la rémunération brute et ce, jusqu'au 31 décembre 2020¹⁶.

Il est important que les équipes syndicales négocient un maintien à 100% de la rémunération pour les salariés en formation.

Les engagements sur l'emploi ne sont également pas obligatoires. Mais dans certaines situations (recours récurrents à l'activité partielle), des engagements de maintien dans l'emploi et/ou de formation peuvent être demandés par l'administration en contrepartie¹⁷.

II. L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD) mise en place par accord collectif

Deux textes principaux ont fixé le régime du nouveau dispositif d'APLD (dont l'intitulé exact « activité réduite pour le maintien dans l'emploi » n'est pas utilisé du fait de son acronyme ARME) : l'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 et le décret 2020-926 du 28 juillet 2020. Nous en rappelons ici les grandes lignes¹⁸ avec les dernières évolutions intervenues à la rentrée et à l'orée du second confinement¹⁹.

- ***Conditions de recours et rôle des organisations syndicales et du CSE***

L'APLD est un dispositif « *destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité* »²⁰. **Elle n'a donc pas vocation à répondre à des baisses d'activité conjoncturelles ou ponctuelles** (par exemple pour la durée d'un confinement).

Par ailleurs, **l'APLD doit faire l'objet d'un accord collectif (entreprise, établissement, groupe ou branche)**. Cet accord doit en principe être un accord majoritaire. Dans tous les cas, **il doit comporter un préambule portant sur le diagnostic de la situation économique²¹ et les perspectives d'activité**. D'autres points doivent aussi obligatoirement y figurer²². (voir circulaire n°63 du 30 juillet 2020).

¹⁵ Art. R.5122-18 C.trav.

¹⁶ Art 5 Ordonnance n°2020-346 du 27.03.20

¹⁷ Art. R.5122-9 C.trav.

¹⁸ Une présentation plus complète du dispositif est proposée par la Circulaire...du 30 juillet 2020.

¹⁹ Deux décrets ont légèrement retouché le dispositif : le décret dn°2020-1188 du 29 septembre et le décret n°2020-1316 du 30 octobre.

²⁰ Art. 53 de la loi du 17 juin 2020.

²¹ Art. 1^{er} du décret du 28 juillet 2020.

Pour la CFDT, ce point est fondamental : à défaut de pouvoir obtenir une expertise et un accord de méthode dans des délais parfois contraints, **un diagnostic doit être présenté par l'employeur et discuté avec leurs représentants**. Les prévisions d'activité et d'emploi doivent donc être partagées en lien avec la stratégie à moyen terme de l'entreprise.

Lorsque l'accord est conclu au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, la mise en activité partielle doit respecter les conditions qui y sont fixées, en particulier les **engagements obligatoires pris par l'employeur en terme d'emploi**.

Si l'accord est un accord de branche, il doit être étendu. **L'accord de branche étendu permet aux employeurs de mettre en place l'APLD en élaborant un document unilatéral qui précise les modalités de mise en œuvre dans l'entreprise, en particulier les engagements en matière d'emploi**. Si la mise en place se fait sur la base d'un document unilatéral (élaboré en conformité avec l'accord de branche), **la consultation du CSE est requise et l'avis du CSE doit être transmis avec la demande adressée à l'administration**.

Celle-ci valide les accords et homologue les documents unilatéraux, puis autorise la mise en activité partielle sur cette base. L'administration notifie sa décision à l'employeur dans les 15 jours en cas de validation d'un accord et dans les 21 jours en cas d'homologation d'un document unilatéral. Elle la notifie, dans les mêmes délais, au CSE lorsqu'il existe et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires.

Quel que soit le niveau de négociation de l'accord, le CSE est informé du bilan relatif aux engagements pris, à la situation économique et aux perspectives d'activité, qui est transmis à l'administration avec la demande de renouvellement de la demande d'aide.

- ***Durée du recours et d'autorisation / Ampleur de la réduction horaire possible***

Le bénéfice du dispositif d'activité partielle sur la base d'un accord APLD est accordé pour une **durée maximale 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois**. Les aides sont accordées par l'administration pour 6 mois, renouvelables 3 fois²³.

Contrairement à la mise en activité partielle de droit commun qui peut impliquer une fermeture temporaire de l'établissement ou de l'entreprise ou une réduction très conséquente de l'horaire collectif de travail, **la réduction horaire en cas d'APLD ne peut en principe pas excéder 40% de la durée légale par salarié en moyenne sur la durée de l'accord**. Ponctuellement, il peut donc y avoir une suspension totale de l'activité. En outre, dans certaines circonstances particulières et sur autorisation, cette limite peut être portée à 50%²⁴.

- ***Indemnisation des salariés et allocations versées à l'employeur***

Le taux de l'indemnité versée au salarié est de 70% du salaire brut.

Pour les salariés placés en APLD à compter du 1^{er} novembre 2020, **le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur correspond à 60% de la rémunération brute antérieure**.

²³ Art. 3 et 5 du décret du 28.07.20.

²⁴ Art. du décret du 28.07.20.

Toutefois, si l'entreprise se situe dans un secteur au taux majoré, le même taux qu'en cas de recours à l'activité partielle de droit commun est appliqué, afin que le placement en APLD ne conduise pas à verser une allocation moindre. Dans ce cas, « *le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal au taux horaire d'activité partielle qui serait applicable à l'employeur lorsque ce taux est supérieur* »²⁵. Soit 70% jusqu'au 31 décembre 2020 (au minimum), c'est-à-dire un reste à charge nul pour l'employeur.

- **Engagements sur l'emploi et la formation**

L'existence d'engagements en termes d'emploi et de formation est une condition pour que l'accord APLD soit validé et le document unilatéral pris en application d'un accord de branche homologué.

Sauf stipulation contraire dans l'accord, les engagements en termes de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise. A noter toutefois qu'en ce domaine, un accord d'entreprise peut prévoir des engagements différents de ceux prévus dans l'accord de branche. En revanche, l'employeur qui élabore un document unilatéral est tenu par les stipulations de l'accord de branche dont il ne fait que préciser les modalités d'application dans l'entreprise.

Pour la CFDT, les engagements sur l'emploi ne peuvent demeurer de vagues engagements de principe sur la seule durée de l'accord. Ces engagements doivent porter au minimum sur les emplois et salariés visés par l'accord pour la mise en APLD.

C'est sans doute sur la durée des engagements sur l'emploi que la négociation a le plus son rôle à jouer : compte tenu de la possibilité d'engager une procédure de PSE, de négocier une RCC ou un APC et de rompre des contrats de travail juste après la fin de l'accord APLD (voire parfois pendant sa durée), **pour la CFDT les engagements doivent autant que possible s'inscrire dans la durée** (idéalement négocier 6 mois au minimum après la date d'échéance de l'accord).

Concernant la formation des salariés en APLD :

La préservation et l'amélioration des compétences en fonction des éventuels nouveaux métiers de l'entreprise doivent nécessairement être prises en considération.

A ce jour, aucune majoration de rémunération incitative n'est prévue par le décret, elle peut donc être négociée. A noter que les frais de formation à charge de l'entreprise sont quasiment intégralement couverts par la mobilisation du FNE Formation (dispositif d'Etat).

- **Suivi et remboursement des aides de l'Etat**

Lorsque les engagements de maintien dans l'emploi n'ont pas été respectés, l'administration peut demander à l'employeur le remboursement des aides « *perçues pour chaque salarié placé en activité partielle spécifique et dont le licenciement est prononcé, pendant la durée de recours au dispositif* » pour un motif économique ou pour les emplois que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'accord. **Toutefois, il existe des exceptions**, en particulier si le remboursement est « *incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe* » et si « *les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues* ».

²⁵ Art. 7 du décret 2020-926 du 28.07.20, modifié par le décret 2020-1316 du 30.10.

Le CSE et les organisations syndicales signataires de l'accord devront être informées si l'employeur est dispensé par l'administration de rembourser les aides perçues ou s'il fait une demande en ce sens²⁶.

Pour la CFDT, c'est une avancée mais il est regrettable de ne pas avoir instauré un véritable mécanisme de contrôle au plus près de l'entreprise. Un avis du CSE aurait été pertinent afin que les élus puissent alerter de manière effective en cas d'abus.

III. L'ARTICULATION AP/APLD

L'AP et l'APLD sont deux dispositifs distincts que les entreprises peuvent mobiliser pour un même objectif : le maintien des emplois et des compétences. Les conditions de leur articulation sont précisées par le décret du 28 juillet 2020.

L'AP et l'APLD peuvent être mobilisées en même temps, dans la même entreprise, mais pour des salariés différents ou pour les mêmes salariés sur des périodes différentes.

L'article 9 du décret interdit seulement le cumul des deux dispositifs « *sur une même période et pour un même salarié* ». Lorsqu'une entreprise a conclu un accord APLD (ou qu'un document unilatéral a été élaboré par l'employeur en application d'un accord de branche), la mise en activité partielle de salariés est donc autorisée –dans les conditions énoncées ci-dessus- pour l'un des motifs suivants :

- Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Seul le recours sur le fondement de la conjoncture économique est finalement exclu.

Par ailleurs, si l'APLD reste soumise à ses règles propres, en particulier la conclusion d'un accord collectif, certaines des règles de l'activité partielle s'appliquent. Seules les règles exclues par l'article 9 du décret ne s'appliquent pas.

Ainsi, par exemple, hormis le taux d'indemnisation des salariés qui est supérieur en APLD, **le régime est commun sur les points suivants en matière d'indemnisation :**

- **L'indemnité de compensatrice de congés payés** s'ajoute désormais à l'indemnité versée dans le cadre de l'activité partielle²⁷.
- **Les modalités de calcul de la rémunération à prendre en compte pour les salariés percevant une rémunération variable** n'excluent désormais plus les frais professionnels, ni les éléments qui ne sont pas la contrepartie directe du salaire (l'article 2 du décret 2020-435 du 16 avril 2020 est abrogé). En principe, **doivent être pris en compte la moyenne de ces éléments sur les 12 derniers mois civils avant le placement en activité partielle²⁸.** Toutefois cette disposition n'entrera en vigueur qu'à compter du 1^{er} janvier 2021. Dans l'intervalle, l'ancien texte étant abrogé à compter du 1^{er} novembre, il appartiendra aux juges de fixer les éléments ou aux partenaires sociaux d'en décider dans l'accord en cas de recours en application d'un accord APLD.

²⁶ Art.2 du décret 2020-926, modifié par le décret 2020-1316 du 30.10.

²⁷ Art. R.5122-11 du Code du travail, modifié par le décret 220-1316 du 30.10.20.

²⁸ Art.R.5122-18 du Code du travail modifié par le décret 2020-1316 du 30.10.20.

- **L'indemnisation des salariés partant en formation pendant la période d'activité partielle** demeure inchangée, que l'on soit placé en activité partielle de droit commun ou en vertu d'un accord APLD²⁹. **En vertu de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, cette indemnisation reste de 70% jusqu'au 31 décembre.** L'enjeu d'une prise en charge à 100% de la rémunération des salariés en formation est un point de vigilance pour les équipes syndicales.
- En outre, n'étant pas exclues de l'application à l'APLD par le décret du 28 juillet, les règles relatives à la protection sociale sont également communes. **Les droits à la retraite** des personnes en APLD sont couverts par l'article 11 de la loi d'urgence du 17 juin 2020 jusqu'au 31 décembre 2020. Le projet de loi de financement de la sécurité sociale 2021 en cours d'adoption prévoit la pérennisation de la mesure de validation de trimestres de retraite de base au titre de l'activité partielle. **Les garanties en termes de prévoyance** sont maintenues jusqu'au 31 décembre 2020 (article 12 de la loi du 17 juin 2020). **Le projet de loi d'urgence actuellement en cours d'adoption prévoit de proroger le maintien des garanties de prévoyance jusqu'au 30 juin 2021.**

²⁹ Art. R.5122-18 non modifié sur ce point.

Etat des lieux des dispositifs Activité Partielle (AP) et Activité Partielle Longue Durée (APLD)

Mise à jour : 12 novembre 2020

	Activité partielle actuelle Applicable du 01/06/20 au 31/12/20	Activité partielle de droit commun A compter du 01/01/2021	Activité partielle de longue durée (APLD) A compter du 31/07/20 jusqu'au 30/06/22
Déclenchement	Décision unilatérale et autorisation administrative	Décision unilatérale et autorisation administrative	Accord d'entreprise ou accord de branche de branche étendu, et validation par la Direccte Sur la base d'un diagnostic inscrit en préambule
Durée du dispositif	12 mois maximum renouvelables	3 mois renouvelables, maximum 6 mois sur 12 mois consécutifs (exception : 6 mois renouvelables en cas de sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel)	6 mois renouvelables, maximum 2 ans consécutifs ou non (sur une période de 3 années consécutives)
Durée du travail	L'employeur sollicite un nombre d'heures susceptibles d'être « chômées », que la Direccte doit autoriser. L'entreprise adresse a posteriori une demande de remboursement pour les heures réellement chômées.	Inchangé	L'accord définit le volume maximal d'heures susceptibles d'être chômées, au maximum égal à 40% du temps de travail. Volume moyen apprécié salarié par salarié, mais modulable sur la durée de l'accord
Indemnité versée au salarié	70% du salaire brut (= 84% du salaire net) Plancher : 8,03€ net/h Plafond : 70% de 4,5 SMIC	60% du salaire brut (=72% du salaire net) Plancher : 7,23€ net/h Plafond : 60% de 4,5 SMIC	70% du salaire brut (= 84% du salaire net) Plancher = 8,03€ entre le 31.07 et 31.10 7,23€ pour les heures chômées à partir du 1er novembre Plafond = 70% de 4,5 SMIC

<p>Aides publiques (remboursement à l'entreprise)</p> <p><i>Financées par l'Etat et l'Unédic (pour un tiers)</i></p>	<p>85 % de l'indemnité versée (= 60% du salaire brut)</p> <p>Plafond = 60% de 4,5 SMIC Plancher = 8,03€ net/h</p> <p>Exceptions dans les secteurs les plus touchés jusqu'au 31/12/20 :</p> <p>100% de l'indemnité versée (= 70% du salaire brut)</p> <p><i>Plafond = 70% de 4,5 SMIC Plancher = 8,03€ net/h</i></p>	<p>60% de l'indemnité versée (=36% du salaire brut)</p> <p>Plafond : 36% de 4,5 SMIC Plancher = 7,23€ net/h</p>	<p>85% de l'indemnité versée (= 60% du salaire brut)</p> <p>Plafond : 60% de 4,5 SMIC Plancher = 7, 23€ pour les heures chômées à compter du 1er novembre</p> <p>A compter du 1er novembre et jusqu'au 31 décembre 2020, le taux ne peut être inférieur à celui appliqué dans les secteurs à taux majoré</p>
<p>Engagements en termes d'emploi</p>	<p>Non obligatoires <i>Sauf si demandés par l'administration</i></p>	<p>Non obligatoires <i>Sauf si demandés par l'administration</i></p>	<p>L'accord définit les engagements en termes d'emploi</p>
<p>Formation</p>	<p>Prise en charge des frais de formation à hauteur de 100% des coûts pédagogiques</p> <p>Indemnité de rémunération pour le salarié : 70% du salaire brut</p>	<p>Prise en charge des frais de formation à hauteur de 100% des coûts pédagogiques</p> <p>Indemnité de rémunération pour le salarié : 100% du salaire brut en l'état actuel des textes (mais attention : probable changement à hauteur de 60%, donc il faut négocier dès à présent un maintien à hauteur de 100%)</p>	<p>Prise en charge des frais de formation à hauteur de 80% des coûts pédagogiques (FNE-Formation)</p> <p>Indemnité de rémunération : 70% du salaire brut, complément à négocier</p>
<p>Dialogue social</p>	<p>Un accord collectif peut prévoir une indemnisation complémentaire des salariés</p>	<p>Un accord collectif peut prévoir une indemnisation complémentaire des salariés</p>	<p>Définition dans l'accord des critères et moyens de suivi de l'accord</p> <p>Compte-rendu trimestriel minimum au CSE et OSR signataires</p>

			Information-consultation en cas de document unilatéral
			Information sur non-remboursement des aides
Entrée en vigueur	Dispositif exceptionnel applicable du 1/06/20 au 31/12/2020	Dispositif de droit commun applicable à compter du 01/01/2021	Dispositif applicable aux accords collectifs ou aux documents transmis à l'administration pour validation ou homologation entre le 31/07/2020 et le 30/06/22

Les secteurs les plus touchés par la crise ont été modifiés par le décret n°2020-1319 du 30.10.20. Ils sont régulièrement mis à jour, pour le détail :

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000042056541/2020-11-05/>