

Paris, le 13 novembre 2020



ENTR_2020_059

Comment informer les entreprises de votre territoire sur le dispositif d'activité partielle

DÉLÉGATION
SÉNATORIALE AUX
ENTREPRISES

Face à l'instauration d'un nouveau confinement, le ministère du Travail a annoncé aux partenaires sociaux **le maintien du chômage partiel dans ses dispositions actuelles jusqu'au 1^{er} janvier 2021.**

Jusqu'à cette date, les entreprises suivantes bénéficient d'une **prise en charge à hauteur de 100 % de l'indemnité d'activité partielle** versée aux salariés :

- **les entreprises des secteurs faisant l'objet de restrictions législatives ou réglementaires particulières en raison de la crise sanitaire ou impactées par le couvre-feu mis en place dans plusieurs villes de France à compter du 17 octobre 2020 ;**
- **les entreprises de l'événementiel, de la culture, du sport et les opérateurs de voyage et de séjour.**

Au plus haut de la crise, soit en avril 2020, quelque 8,6 millions de salariés ont été couverts par ce dispositif. Au fil des mois, la décade s'était enclenchée : 7,3 millions au mois de mai, 3,5 en juin, 1,9 en juillet et 1,3 million au mois d'août, témoignant de la reprise d'activité économique durant l'été. Si les chiffres de septembre doivent s'inscrire dans une dynamique assez similaire, ceux du mois d'octobre sont évidemment bien moins bons. La dégradation sanitaire, l'entrée en vigueur du couvre-feu et le durcissement du confinement poussent d'autres salariés à être couverts par le dispositif de chômage partiel.

En cas de recours à l'activité partielle au sein d'une entreprise, les salariés touchés par une perte de salaire sont indemnisés (dispositif appelé aussi *chômage partiel* ou *chômage technique*) par l'employeur. Pour bénéficier de ce dispositif et obtenir l'allocation de l'État correspondant aux heures dites chômées, **l'employeur doit engager des démarches auprès de la Direccte**, dont le portail numérique national est :

<http://direccte.gouv.fr/>



LES CAS DE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE

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 intempéries de caractère exceptionnel
- Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- **Toute autre circonstance de caractère exceptionnel (Covid-19 par exemple) :**

Le salarié parent d'un enfant identifié comme cas contact à risque et faisant l'objet d'une mesure d'isolement ou dont l'établissement d'accueil, la classe ou la section est fermé doit être placé en activité partielle par l'employeur. Pour ce faire, le salarié doit fournir à son employeur un justificatif délivré par l'assurance maladie ou l'établissement d'accueil ainsi qu'une attestation sur l'honneur précisant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier de ce dispositif.

L'activité partielle peut prendre plusieurs **formes** :

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

A qui s'applique le chômage partiel ?

Il n'y a pas de condition d'ancienneté, ni de condition liée au type de contrat de travail (CDD, apprentis, CDI, etc.), ni de condition liée au temps de travail du salarié (temps partiel, temps plein).

Les salariés **bénéficient** du chômage partiel qu'ils soient :

- À temps plein ou à temps partiel
- En convention de forfait en heures ou en jours sur l'année
- Voyageurs, représentants et placiers (VRP)
- Salariés employés en France par une entreprise étrangère sans établissement en France
- Rémunérés au cachet
- Salariés intérimaires en contrat de mission suite à la suspension, l'annulation ou la rupture d'un contrat de mise à disposition signé
- En CDI dans le cadre du portage salarial



- Cadres dirigeants en cas de fermeture totale de l'entreprise ou d'une partie de celle-ci (fermeture d'un atelier ou d'un service de l'entreprise par exemple)
- Travailleurs à domicile payés à la tâche
- Journalistes rémunérés à la pige
- Depuis le 1^{er} mai 2020, les salariés du particulier employeur et les assistantes maternelles employées par un particulier employeur bénéficient d'une indemnisation exceptionnelle. Cette dernière concerne les salariés déclarés par [CESU](#) et par [Pajemploi](#).

Les salariés suivants **ne bénéficient pas** du chômage partiel :

- Salariés quand la réduction ou la suspension de l'activité est provoquée par un différend collectif de travail (grève par exemple)
- Salariés titulaires d'un contrat de travail de droit français qui travaillent à l'étranger
- Salariés expatriés titulaires d'un contrat de droit local

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

- **1 607 heures par salarié en 2020** 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

LES RÈGLES DE PROCÉDURE À RESPECTER

Depuis le 29 juin 2020 et dans les entreprises de 50 salariés ou plus, l'employeur doit consulter pour avis le comité social et économique (CSE) concernant les sujets suivants :

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

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

Avant la mise en activité partielle, l'employeur doit adresser à la Direccte du département où est implanté l'établissement une demande préalable d'autorisation d'activité partielle. Cette démarche doit obligatoirement être effectuée en ligne :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>



Lorsque l'employeur demande l'activité partielle pour la première fois, il 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.

LA RÉMUNÉRATION DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

LE CAS GÉNÉRAL

L'employeur continue de rémunérer son salarié mais reçoit de l'État une allocation d'activité partielle.

① **L'employeur doit verser au salarié une indemnité**

Cette indemnité correspondant à **70 % de son salaire brut** par heure chômée, soit environ à **84 % du salaire net horaire**.

Cette indemnité **ne peut pas être inférieure à 8,03 € net** par heure chômée.

- L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est **exonérée** des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale.
- L'indemnité d'activité partielle est **assujettie** à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,50 %.
- Ces 2 contributions sont calculées sur la base de 98,25 % de l'indemnité versée (après application d'un abattement de 1,75 % pour frais professionnels).

L'indemnité est versée par l'employeur à la date habituelle de versement du salaire.

L'employeur doit faire figurer sur le bulletin de paie du salarié (ou dans un document annexé) le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées.

En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, l'Agence de services et de paiement (ASP) verse directement la somme au salarié sur décision du préfet.

Une convention ou un accord collectif ainsi qu'une décision unilatérale de l'employeur peuvent prévoir une **indemnisation complémentaire**.

② **L'allocation d'activité partielle perçue par l'entreprise**

Versée par l'État, elle varie en fonction du secteur d'activité dont dépend l'entreprise.



Un taux variable

Le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle précise que le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est fixé à **60 %** de la rémunération horaire brute, **limitée à 4,5 fois** le taux horaire du SMIC, soit **entre 8,03 € minimum et 27,41 € maximum**.

Il est fixé à **70 %** pour :

1° Les employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs mentionnés des secteurs S 1 (en annexe de la présente note) ;

2° Les employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs S 1 bis (en annexe de la présente note), lorsqu'ils ont subi une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020. Cette diminution est appréciée :

- soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au cours de la même période de l'année précédente ;

- soit, s'ils le souhaitent, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur deux mois.

Pour les employeurs des structures créées après le 15 mars 2019, la perte de chiffre d'affaires est appréciée par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen sur la période comprise entre la date de création de la structure et le 15 mars 2020 ramené sur deux mois ;

3° Les employeurs dont l'activité principale relève d'autres secteurs qui impliquent l'accueil du public et est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19, à l'exclusion des fermetures volontaires, et pour la durée durant laquelle leur activité est interrompue du fait de la propagation de l'épidémie en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative.

Dans le cas général, si l'employeur a obtenu l'autorisation administrative, il peut déposer une demande d'indemnisation qui lui permet d'obtenir le remboursement mensuel des rémunérations versées aux salariés concernés.

L'employeur peut percevoir l'allocation d'activité partielle dans la limite de **1 607 heures par salarié en 2020**.

Le paiement est effectué par l'Agence de services et de paiement (ASP) qui agit pour le compte de l'État.

Afin d'estimer le montant d'indemnisation en cas de recours à l'activité partielle, l'employeur peut utiliser un simulateur en ligne de calcul de l'indemnisation d'activité partielle :

<https://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>



③ La demande mensuelle de remboursement

Pour obtenir le remboursement des indemnités, l'employeur doit **adresser en ligne une demande d'indemnisation** au titre de l'allocation d'activité partielle tous les mois.

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

L'employeur doit faire sa demande dans un délai d'**1 an** suivant la fin de la période couverte par l'autorisation d'activité partielle.

Le paiement est effectué par l'Agence de services et de paiement (ASP) qui agit pour le compte de l'État.

En cas de fraude ou de fausse déclaration, l'employeur encourt jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.

UN DISPOSITIF RENFORCÉ POUR LES ENTREPRISES LES PLUS IMPACTÉES

Jusqu'au 31 décembre 2020, les entreprises suivantes bénéficient d'une prise en charge **à hauteur de 100 %** de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés :

- ✓ les entreprises des secteurs faisant l'objet de **restrictions législatives ou réglementaires particulières** en raison de la crise sanitaire ou impactées par le **couvre-feu** mis en place dans plusieurs villes de France à compter du 17 octobre 2020.
- ✓ les entreprises des secteurs du **tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel**.

Depuis le début de la crise sanitaire, l'activité de l'ensemble des entreprises de ces secteurs est fortement impactée et cela s'est renforcé avec les nouvelles restrictions auxquelles elles sont soumises comme la fermeture des salles de sport ou la restriction de la jauge d'accueil à 1 000 personnes dans les zones où le virus circule le plus activement.

L'État a donc décidé que l'ensemble des entreprises des **secteurs S1 et S1 bis** (cf annexe), **bénéficieront du prolongement de la prise en charge à 100 % de l'activité partielle par l'État et l'Unédic jusqu'au 31 décembre 2020**, soit 100 % du salaire net pour les salariés au SMIC et 84 % environ du net dans la limite de 4,5 SMIC.

Les entreprises du secteur S1 et S1bis, de moins de 20 salariés qui ont un chiffre d'affaires inférieur à 2 millions d'euros, bénéficient aussi du renforcement du fonds de solidarité dans certaines conditions.



Attention aux tentatives d'escroquerie par hameçonnage (*phishing*)

Des appels téléphoniques et/ou e-mails frauduleux circulent actuellement et visent à escroquer les entreprises ayant des salariés en activité partielle. Les malfaiteurs se font passer pour l'Agence de services et de paiement (ASP) et indiquent à l'entreprise qu'elle a bénéficié à tort de l'allocation d'indemnité partielle. Ils invitent alors cette dernière à reverser le montant sur un compte qui est communiqué par e-mail (avec usurpation). Le compte communiqué est évidemment celui de l'usurpateur.

D'une manière générale, **l'Agence de services et de paiement (ASP) ne communique jamais ses coordonnées bancaires par téléphone ou par e-mail.** De même, que ce soit par téléphone ou par e-mail, l'ASP ne vous demandera jamais vos coordonnées bancaires ni d'effectuer un reversement sur un autre compte que celui sur lequel l'ASP a effectué le versement initial.

Les entreprises victimes de cette situation, ou en cas de doute de votre part, peuvent contacter l'assistance téléphonique Activité partielle au n° suivant : 0800 705 800 (n° vert gratuit).

Si une entreprise a déjà procédé au reversement demandé, elle sera probablement invitée à effectuer un dépôt de plainte auprès des services de Police, afin que l'ASP puisse le cas échéant et si la situation de l'établissement le nécessite, procéder au versement de l'allocation d'indemnité partielle sur le véritable compte de l'établissement.



L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE

La mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée (APLD) est possible sur la base :

- d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche
- ou d'un document unilatéral s'appuyant sur un accord de branche étendu.

Ce dispositif permet aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable de diminuer l'horaire de travail **en contrepartie d'engagements de maintien dans l'emploi.**

On distingue **deux cas** :

A - La mise en activité partielle de longue durée sur la base d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche

L'activité réduite peut être mise en œuvre **dans la limite de 24 mois, qui se suivent ou pas, sur une période de 36 mois consécutifs.**

Elle prend effet à compter du 1er jour du mois civil de la demande de l'employeur.

L'employeur peut **réduire l'activité de l'entreprise dans la limite de 40 % de la durée légale et faire travailler ses salariés 60 % de celle-ci.** Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné pour la durée totale de l'accord.

En cas de circonstances exceptionnelles, la réduction peut être portée à 50 % sur décision de la Direccte et dans les conditions prévues par l'accord collectif.

Ce dispositif peut entraîner des périodes de fermeture totale et temporaire d'un service ou de l'entreprise. Par exemple, 8 mois de fermeture de l'entreprise pour un accord d'activité partielle couvrant une période de 20 mois pour des salariés à 35 heures.

L'accord collectif doit contenir des mentions obligatoires et d'autres facultatives.

- L'employeur doit adresser la **demande de validation de l'accord collectif** par voie dématérialisée :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

La Direccte dispose de 15 jours pour valider un accord. Le silence gardé vaut acceptation. La décision de validation est accordée pour 6 mois. L'autorisation peut être renouvelée tous les 6 mois en fonction du bilan de suivi des engagements adressé par l'employeur.

- L'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe doit aussi être déposé sur la **plateforme TéléAccords** :

<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/#>



- La **décision** de validation de l'accord est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur et aux organisations syndicales signataires.

Pour les accords déposés à compter d'octobre 2020, le salarié perçoit 70 % de son salaire brut dans la limite de 4,5 fois le Smic avec au minimum 8,03 €.

L'employeur reçoit une allocation équivalent à 56 % de la rémunération horaire brute du salarié limitée à 4,5 fois le SMIC qui ne peut pas être inférieure à 7,23 €.

Quels sont les emplois concernés ?

Les engagements de maintien dans l'emploi concernent tous les emplois de l'établissement ou de l'entreprise. Un accord de branche, de groupe, d'établissement ou d'entreprise peut prévoir un périmètre différent.

Respect des engagements

Avant la fin des 6 mois d'APLD, l'employeur transmet à la Direccte le bilan sur le respect de ses engagements concernant les points suivants :

- Emploi et formation professionnelle
- Modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et du comité social et économique (CSE). Le procès-verbal de la dernière réunion de consultation doit être joint.

Ce bilan doit être accompagné d'un diagnostic actualisé de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe. Il porte sur la situation économique et les perspectives d'activité.

En cas de licenciement économique d'un salarié en APLD pendant la durée de recours, l'employeur doit rembourser à l'Agence de services et de paiement (ASP) les sommes perçues pour ce salarié au titre de l'APLD. L'employeur pourra être exonéré du remboursement si la situation économique et financière de l'entreprise le justifie. La Direccte pourra suspendre le versement de l'allocation d'activité partielle si l'employeur ne respecte pas les engagements sur les emplois et la formation professionnelle.

Pour le licenciement économique d'un autre salarié, l'employeur doit rembourser à l'Agence de services et de paiement (ASP) pour chaque rupture une somme égale au montant total des sommes versées au titre de l'APLD / nombre de salariés placés en APLD. L'employeur pourra être exonéré du remboursement si la situation économique et financière de l'entreprise le justifie. La Direccte pourra suspendre le versement de l'allocation d'activité partielle si l'employeur ne respecte pas les engagements sur les emplois et la formation professionnelle.



B - La mise en activité partielle de longue durée est possible sur la base d'un document unilatéral s'appuyant sur accord collectif de branche étendu

La mise en activité partielle de longue durée est possible sur la base d'un document unilatéral s'appuyant sur accord collectif de branche étendu.

L'employeur qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle spécifique en application d'un accord de branche étendu doit préalablement consulter le CSE lorsqu'il existe.

Les engagements de maintien dans l'emploi concernent **l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise**. Le document unilatéral doit préciser les conditions de leur mise en œuvre dans l'établissement ou l'entreprise.

Les autres modalités sont identiques à la mise en activité partielle de longue durée sur la base d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche.

*

* *



ANNEXE : la liste des secteurs S 1 et S 1 bis

Secteur S 1

Téléphériques et remontées mécaniques
Hôtels et hébergement similaire
Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée
Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs
Restauration traditionnelle
Cafétérias et autres libres-services
Restauration de type rapide
Services de restauration collective sous contrat, de cantines et restaurants d'entreprise
Services des traiteurs
Débits de boissons
Projection de films cinématographiques et autres industries techniques du cinéma et de l'image animée
Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision
Distribution de films cinématographiques
Location et location-bail d'articles de loisirs et de sport
Activités des agences de voyage
Activités des voyagistes
Autres services de réservation et activités connexes
Organisation de foires, événements publics ou privés, salons ou séminaires professionnels, congrès
Agences de mannequins
Entreprises de détaxe et bureaux de change (changeurs manuels)
Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs
Arts du spectacle vivant
Activités de soutien au spectacle vivant
Création artistique relevant des arts plastiques
Galleries d'art
Artistes auteurs
Gestion de salles de spectacles et production de spectacles
Gestion des musées
Guides conférenciers
Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires
Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles
Gestion d'installations sportives
Activités de clubs de sports
Activité des centres de culture physique
Autres activités liées au sport
Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes
Autres activités récréatives et de loisirs



Exploitations de casinos
Entretien corporel
Trains et chemins de fer touristiques
Transport transmanche
Transport aérien de passagers
Transport de passagers sur les fleuves, les canaux, les lacs, location de bateaux de plaisance
Cars et bus touristiques
Transport maritime et côtier de passagers
Production de films et de programmes pour la télévision
Production de films institutionnels et publicitaires
Production de films pour le cinéma
Activités photographiques
Enseignement culturel

Secteur S 1 bis

Culture de plantes à boissons
Culture de la vigne
Pêche en mer
Pêche en eau douce
Aquaculture en mer
Aquaculture en eau douce
Production de boissons alcooliques distillées
Fabrication de vins effervescents
Vinification
Fabrication de cidre et de vins de fruits
Production d'autres boissons fermentées non distillées
Fabrication de bière
Production de fromages sous appellation d'origine protégée ou indication géographique protégée
Fabrication de malt
Centrales d'achat alimentaires
Autres intermédiaires du commerce en denrées et boissons
Commerce de gros de fruits et légumes
Herboristerie/ horticulture/ commerce de gros de fleurs et plans
Commerce de gros de produits laitiers, œufs, huiles et matières grasses comestibles
Commerce de gros de boissons
Mareyage et commerce de gros de poissons, coquillages, crustacés
Commerce de gros alimentaire spécialisé divers
Commerce de gros de produits surgelés
Commerce de gros alimentaire
Commerce de gros non spécialisé
Commerce de gros de textiles
Intermédiaires spécialisés dans le commerce d'autres produits spécifiques



Commerce de gros d'habillement et de chaussures
Commerce de gros d'autres biens domestiques
Commerce de gros de vaisselle, verrerie et produits d'entretien
Commerce de gros de fournitures et équipements divers pour le commerce et les services
Blanchisserie-teinturerie de gros
Stations-service
Enregistrement sonore et édition musicale
Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision
Distribution de films cinématographiques
Editeurs de livres
Prestation/ location de chapiteaux, tentes, structures, sonorisation, lumière et pyrotechnie
Services auxiliaires des transports aériens
Services auxiliaires de transport par eau
Transports de voyageurs par taxis et véhicules de tourisme avec chauffeur
Location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers
Boutique des galeries marchandes et des aéroports
Traducteurs-interprètes
Magasins de souvenirs et de piété
Autres métiers d'art
Paris sportifs
Activités liées à la production de matrices sonores originales, sur bandes, cassettes, CD, la mise à disposition des enregistrements, leur promotion et leur distribution

Sources documentaires :

Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Sources juridiques :

- Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle
- Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19
- Ordonnance n°2020-770 du 24 juin 2020 relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle
- Ordonnance n° 2020-1255 du 14 octobre 2020 relative à l'adaptation de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle
- Décret n°2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle
- Circulaire DGEFP n°2013-12 du 12 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle



- Arrêté du 31 mars 2020 modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020
- Décret n°2020-794 du 26 juin 2020 relatif à l'activité partielle
- Décret n°2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle
- Loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne
- Décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 relatif à l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable
- Décret n°2020-1188 du 29 septembre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable