

L'activité partielle : nouvelles mesures pour la seconde vague

Pour faire face à l'impact économique lié à la crise sanitaire de la « seconde vague », deux décrets modifiant le régime de l'activité partielle classique d'une part et celui de l'activité partielle de longue durée (APLD) d'autre part ont été publiés le 30 octobre 2020.

Quelles sont les nouvelles mesures ?

Activité partielle « classique »

Renforcement de la procédure d'information du CSE

Article 1-1° du décret 2020-1316 du 30 octobre 2020

Si dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE doit être consulté préalablement à la demande initiale ou de renouvellement d'autorisation de recours à l'activité partielle, il doit désormais être informé, à **l'échéance de chaque autorisation**, des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre.

Réduction de la durée maximale de l'autorisation de recours à l'activité partielle

Article 1-2° du décret 2020-1316 du 30 octobre 2020

À compter du 1^{er} janvier 2021, l'autorisation d'activité partielle pourra être accordée pour une durée **de trois mois au maximum**. Avant cette date, la durée maximale d'autorisation d'activité partielle est fixée à 12 mois renouvelable.

La demande de recours à l'activité partielle pourra être renouvelée dans la limite maximale de six mois consécutifs ou non sur une période de référence de 12 mois consécutifs.

Réduction des taux d'indemnité et d'allocation d'activité partielle

Article 1-5° du décret 2020-1316 du 30 octobre 2020

À compter 1^{er} janvier 2021, le salarié placé en activité partielle percevra une indemnité correspondant à 60 % (contre 70% auparavant) de sa rémunération brute de référence, dans la limite de 4,5 SMIC.

Par ailleurs 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 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés lorsque le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le premier jour de placement en activité partielle.

En outre, le texte indique que l'indemnité nette versée par l'employeur ne peut pas excéder la rémunération nette horaire habituelle du salarié.

De plus, **à partir du 1^{er} janvier 2021**, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle perçue par l'employeur sera égal, pour chaque salarié concerné, à 36 % de la rémunération horaire brute (contre 70 % auparavant), dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du Smic. Ce taux horaire ne pourra être inférieur à 7,23 € (contre 8,03 € avant le 1^{er} janvier 2021).

Par exception, les entreprises des **secteurs dits « protégés » bénéficient** du taux majoré à 70 % à partir du 1^{er} novembre 2020 et, en principe, jusqu'au 31 décembre 2021, y compris si elles sont déjà en APLD. Ainsi, le reste à charge est nul pour l'employeur, dans la mesure où le montant de l'allocation est assis sur celui de l'indemnité.

Les secteurs d'activité « protégés » concernent principalement le tourisme, l'hôtellerie, la restauration, le sport, la culture, le transport aérien et l'évènementiel.

Activité partielle de longue durée

Article 2 du décret 2020-1316 du 30 octobre 2020

Pour mémoire, ce dispositif s'applique aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable suite à la crise sanitaire, mais dont la pérennité n'est pas compromise.

Il s'agit donc des secteurs les plus durablement touchés par la baisse d'activité et qui ne peuvent retrouver une activité « normale » directement.

L'entreprise doit négocier un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe pour mettre en œuvre ce dispositif, ou bien être soumise à un accord de branche étendu qui en prévoit la possibilité. Les branches SYNTEC et Métallurgie ont par exemple conclu des accords APLD bénéficiant à toutes les entreprises comprises dans ces secteurs.

Pendant les périodes de chômage partiel de longue durée, le salarié perçoit 70% de sa rémunération brute, dans la limite de 4,5 SMIC. L'employeur est quant à lui remboursé à hauteur de 60% de la rémunération

horaire brute qu'il a versée au salarié, dans la limite de 4,5 SMIC.

Le cadre juridique actuel de l'APLD prévoit que l'employeur doit rembourser des sommes à l'Agence de services et de paiement s'il licencie pour motif économique un salarié en APLD ou dont il s'était engagé à maintenir l'emploi. Toutefois, il peut en être dispensé en tout ou partie si le remboursement est incompatible avec la situation économique de l'établissement, du groupe ou de l'entreprise, ou si les perspectives économiques se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord/le document unilatéral d'APLD.

A compter du 1^{er} novembre 2020, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel :

- Lorsqu'il dépose auprès de l'administration une demande tendant à bénéficier de ces dispositions ;
- En cas de réponse positive, lorsque l'administration le dispense de tout ou partie du remboursement.

Soulier Avocats est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.