



## TOUT SAVOIR SUR...

# LE DISPOSITIF SPÉCIFIQUE D'ACTIVITÉ PARTIELLE EN CAS DE RÉDUCTION D'ACTIVITÉ DURABLE

Réf : [Loi n°2020-734 du 17 juin 2020 - Article 53](#)

[Décret n°2020-926 du 28 juillet 2020](#) – [JORF n°0186 du 30 juillet 2020](#)

[Décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020](#) - [JORF n°0238 du 30 septembre 2020](#)

[Décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020](#) - [JORF n°0265 du 31 octobre 2020](#)

### C'est quoi ?

Un dispositif spécifique d'activité partielle pour les entreprises faisant face à « *une baisse durable d'activité qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité* », en raison de la crise économique causée par la Covid-19 et du ralentissement de l'activité qui pourrait être prolongé dans certains secteurs.

Concrètement : l'État verse une allocation à l'entreprise correspondant à la prise en charge partielle des indemnités versées aux salariés.

### Date d'effet

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2020 (le décret est entré en vigueur le 31 juillet mais la mesure est bien rétroactive).

### Dans quels buts ?

Pour les salariés : être maintenus dans leur emploi.

Pour l'entreprise : garder les compétences + éviter d'avoir recours aux plans sociaux

### Quelle durée ?

Minimum 6 mois, renouvelables dans la limite de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs.



Si les accords sont conclus pour une durée supérieure à 6 mois, l'autorité administrative autorise la poursuite du versement de l'allocation d'activité partielle tous les 6 mois. Il est nécessaire, pour cela, de transmettre le bilan du PV de réunion au cours duquel le CSE a été informé **et** le diagnostic actualisé par l'employeur sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

## Quelles conditions ?

- Nécessité d'un accord d'entreprise ou d'un document établi par l'employeur sur la base d'un accord de branche étendu.
- La mise en activité partielle ne peut être supérieure à 40 % du temps de travail par salarié pour une période de 24 mois maximum (dérogation possible pour des cas exceptionnels liés à la situation de l'entreprise, sur décision de la DIRECCTE).

## Quelle indemnisation ?

- Pour les salariés : une indemnité versée par l'entreprise  
Elle représente 70 % du salaire brut <sup>(1)</sup> avec un plancher au SMIC et un plafond de 4,5 SMIC, soit 84 % du salaire net (donc 100 % pour les salariés au SMIC).
- Pour l'entreprise : une allocation versée par l'État représentant 60% de la rémunération brute limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC (soit environ 85% du montant de l'indemnité versée au salarié) <sup>(2)</sup>.

L'allocation ne peut cependant être inférieure à un plancher fixé à 90 % du SMIC (7,23 euros par heure chômée).



Si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur établi sur un accord collectif de branche étendu, le remboursement des sommes dues par l'employeur en cas de licenciement d'un salarié placé en activité partielle de longue durée, ou d'un salarié dans le champ de l'engagement en matière d'emploi ne sera pas exigé.

<sup>(1)</sup> La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle est celle servant d'assiette à l'indemnité de congés payés. Pour plus de précisions: <https://www.unsa.org/Calcul-de-l-indemnite-horaire-d-activite-partielle.html>

<sup>(2)</sup> Les secteurs d'activité « protégés » très impactés par la crise peuvent bénéficier depuis le 1er novembre 2020 d'un remboursement plus conséquent, à savoir jusqu'à 100% de l'indemnité d'activité partielle. C'est notamment le cas pour le tourisme, l'hôtellerie-restauration, la culture... Cette disposition dérogatoire pourrait prendre fin au 31 décembre 2020.

# DU CÔTÉ DES REPRÉSENTANTS UNSA

Pour être applicable, ce nouveau dispositif doit faire l'objet d'un accord préalable d'entreprise (voir 1) ou d'un document établi par l'employeur sur la base d'un accord de branche étendu (voir 2).



- en préambule, un diagnostic sur la situation économique, selon le cas, de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche et leurs perspectives d'activité ;
- les activités et salariés concernés ;
- la date de début et la période concernée ;
- les engagements pour sécuriser les parcours : maintien dans l'emploi **et** en formation professionnelle ;
- sauf stipulation contraire dans l'accord, les engagements en matière d'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise ;
- les modalités d'information des OS de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord (à prévoir au moins tous les trois mois).

## Les éléments optionnels possibles

- les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ;
- les conditions de mobilisation des congés payés des salariés, et du CPF préalablement ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

## 2 Pour les entreprises couvertes par un accord de branche étendu

L'entreprise doit élaborer, après consultation du CSE, un document conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi, qui doit être homologué par l'autorité administrative.

L'accord de branche doit comporter les mêmes éléments obligatoires que l'accord d'entreprise ou d'établissement. Il peut également prévoir les éléments optionnels présentés plus haut.

### Nos recommandations

- Une vigilance particulière doit être portée à la clause de revoyure avec les OS.  
La prolongation des accords doit être soumise à un nouveau point d'étape précis de diagnostic de la situation de l'entreprise.
- Si les perspectives d'activité se dégradent par rapport à celles prévues dans l'accord il est nécessaire de mettre en place des indicateurs très précis afin de suivre leurs évolutions. Par ailleurs, le diagnostic économique pré et post-accord devra être co-construit par le dialogue social (et bien encadré par l'accord de branche le cas échéant).
- Inclure dans l'accord les éléments optionnels concernant la question des efforts proportionnels demandés aux cadres dirigeants, aux actionnaires et mandataires sociaux et les moyens attribués aux organisations syndicales pour le suivi de l'accord, par exemple la prise en charge d'un expert.
- La question de la compensation par l'employeur de la perte de rémunération en activité partielle devrait être un point central de la négociation.
- Vigilance sur l'articulation avec les dispositifs de licenciements collectifs et d'Accord de performance collective (APC).