

ACTIVITE PARTIELLE : SYNTHESE ET COMPARATIF DES DISPOSITIFS

REPERES :

IL EXISTE 5 DISPOSITIFS D'ACTIVITE PARTIELLE :

- **Trois qui relèvent de la situation de l'entreprise** : l'activité partielle classique ou de droit commun (partie 1 ci-dessous) avec une variante : l'activité partielle individualisé (partie 2). A côté, existe dorénavant l'activité partielle de longue durée (partie 3) > le tableau ci-dessous compare les trois
- **Les deux autres sont à part car elle concerne des raisons personnelles** (garde d'enfants et personnes vulnérables : voir à la fin du document) > l'indemnité versée aux salariés est la même, mais les régimes sont différents puisqu'ils tiennent à la situation individuelle de chaque salarié > voir à la fin du document.

	ACTIVITE PARTIELLE CLASSIQUE – partie 1 ci-dessous	ACTIVITE PARTIELLE CLASSIQUE INDIVIDUALISE – partie 2 ci-dessous	ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE – partie 3
Mise en place	Décision de unilatérale l'employeur , information consultation du CSE qui peut être dans un délai de 2 mois à compter de la demande	Accord collectif ou avis favorable préalable du CSE nécessaire pour la mise en place de l'individualisation	Accord collectif obligatoire : il peut être de branche, d'entreprise, d'établissement ou de groupe
Motif	Conjoncture économique, restructuration, sinistre ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel		En plus : la réduction d'activité doit être durable sans être de nature à compromettre la pérennité de l'entreprise
Contrôle de l'administration	Autorisation dans un délai de 2 jours, et contrôle <i>a posteriori</i>		Validation ou homologation de la décision dans un délai de 15 jours ou 21 jours en l'absence d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe
Durée du dispositif	<i>Jusqu'au 1^{er} janvier 2021</i> : 12 mois renouvelable Limité à un contingent annuel de 1607 h jusqu'au 31 décembre 2020 / 1000 heures NOUVEAUTE A compter des demandes adressées à partir du 1^{er} janvier 2021 : 3 mois renouvelable dans la limite de 6 mois sur une période de 12 mois consécutif ou non		6 mois renouvelable dans la limite de 2 ans consécutifs ou non apprécié sur les 3 années consécutives

Ampleur des heures chômées	Peut aller jusqu'à la totalité du temps de travail		Limitée à 40% (ou par exception à 50%) de la durée légale, appréciée sur la durée d'application du dispositif
Situation des salariés	Doit être identique par service et par catégorie professionnelle	Individualisé	L'individualisation n'est pas admise. Il faut donc que ce soit identique à minima par service et par catégorie professionnelle
Indemnités aux salariés	70% du salaire brut (plafond à 4,5 fois le SMIC) – 84 % du net environ NOUVEAUTE A compter du 1 ^{er} janvier 2021 : 60% du salaire brut.		
Indemnités versées aux employeurs	<p>Depuis la crise du covid :</p> <p>Jusqu'au 30 mai : 70 % du brut (100% de l'indemnité versée) plafond : 4,5 SMIC</p> <p>Depuis le 1^{er} juin :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 60% du brut (85% de l'indemnité versée) Plafond : 70% de 4,5 SMIC - Particularité pour certains secteurs : 70% du brut (100% de l'indemnité versée). <p>La liste des secteurs est consultable ici.</p> <p>MAJ : Ajout de certains secteurs par décret du 31 octobre - il faut qu'ils aient subi une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Commerce de détail en magasin situé dans une zone touristique internationale (sauf commerce alimentaire ou à prédominance alimentaire, du commerce d'automobiles, de motocycles, de carburants, de charbons et combustibles, d'équipements du foyer, d'articles médicaux et orthopédiques et de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux) ⇒ Tourisme de savoir-faire ⇒ Activités de sécurité privée ; ⇒ Nettoyage courant des bâtiments ; ⇒ Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel <p>NOUVEAUTE A compter du 1^{er} janvier 2021 : 36% du brut</p>		<p>60% de la rémunération horaire brute ou le taux supérieur applicable à l'employeur pour l'activité partielle classique</p>
Engagements à prendre	Non, seulement en cas de renouvellement et pas nécessairement sur l'emploi (R5122-9)		Obligatoire en terme d'emploi et de formation professionnelle
Sources légales	Articles L.5122-1 à L.5122-5 ; Articles R.5122-1 à R.5122-26 Modification par décret du 30 octobre 2020	Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 modifiant l'ordonnance n°2020 – 46 du 27 mars 2020	Loi n°2020-734 du 17 juin 2020 Décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 modifié par décret du 29 septembre 2020

1. ACTIVITE PARTIELLE CLASSIQUE



NOUVEAUTE A partir du 1^{er} janvier 2021, des changements sont applicables à l'AP classique : la durée du dispositif est fortement raccourcie, et les indemnités versées aux employeurs sont moindres > voir tableau. L'APLD se retrouve ainsi « plus intéressante » pour les employeurs.

L'ACTIVITE PARTIELLE, DE QUOI S'AGIT IL ?

C'est un outil de prévention des licenciements économiques qui a vocation à permettre de maintenir l'emploi pendant des difficultés économiques conjoncturelles, comme c'est le cas avec l'épidémie du covid 19.

Cela passe par la prise en charge d'une partie de la baisse de rémunération consécutive à une baisse temporaire d'activité indépendante de la volonté de l'employeur.

Les salariés restent liés par leur contrat de travail mais subissent **collectivement** (même uniquement pour une partie des salariés), **une baisse de rémunération.**

La baisse de la rémunération doit résulter soit de la fermeture temporaire de l'établissement ou d'une partie de l'établissement, soit de la réduction de l'horaire de travail. Dans ce cas, les salariés peuvent être placés individuellement et alternativement en activité partielle.

La baisse d'activité peut être imputable à (R.5122-1) à la conjoncture économique ; des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ; un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ; une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ; toute autre circonstance de caractère exceptionnel

QUELLES INDEMNITES POUR LES SALARIES EN ACTIVITE PARTIELLE ?

Les indemnités pour les salariés sont toujours identiques qq soit le dispositif d'AP (voir tableau).

Les salariés peuvent-ils refuser l'activité partielle classique?

Non les salariés se voient imposer l'activité partielle.

Pour les salariés protégés : depuis le 28 mars 2020, une ordonnance prévoit que **le salarié protégé n'a pas à donner son accord pour l'activité partielle** - cela s'impose donc à lui - dans le cas où l'activité partielle est mise en place **dans la même mesure pour tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché le salarié.**

Lorsque cela n'est pas le cas, le salarié protégé se voit toujours demander son accord pour le passage en activité partielle. Il peut donc refuser, mais il y a un risque de licenciement dans ce cas.

PROCEDURE POUR RECOURIR A L'ACTIVITE PARTIELLE :

- ⇒ L'employeur adresse une demande préalable au préfet dans les 30 jours du placement en AP

- ⇒ Instruction de la demande d'indemnisation et notification de la décision dans un délai de **2** jours (délai dérogatoire jusqu'au 31 décembre 2020¹, sinon 15 jours) à compter de la date de réception de la demande d'autorisation. L'absence de réponse vaut acceptation.
- ⇒ L'employeur doit **informer et consulter** le CSE dans un délai de deux mois à compter de la demande adressée au préfet (cela ne concerne que les cas de circonstances exceptionnelles ou de sinistre/intempéries).

En cas de renouvellement :

Le premier recours au dispositif ne suppose pas d'engagements particuliers de l'employeur.

Mais, quand l'employeur fait une nouvelle demande au cours des 36 mois suivant le premier recours, l'employeur **doit prendre des engagements.**

Dans la demande d'autorisation, l'employeur **peut proposer des engagements notamment sur :**

- Le maintien dans l'emploi des salariés
- Des actions spécifiques de formation pour les salariés en activité partielle
- Des actions en matière de GPEC
- Des actions pour rétablir la situation économique de l'entreprise

Il est possible de définir ses engagements dans un accord collectif d'entreprise sur l'activité partielle

Ensuite, **l'autorité administrative fixe les engagements de l'employeur** et lui notifie dans la décision d'autorisation.

Pour fixer les engagements, l'autorité administrative prend en compte la situation de l'entreprise, l'accord collectif s'il y en a un, ou à défaut des propositions de l'employeur, la répétition du recours à l'activité partielle...

L'administration **s'assure en plus du respect de ces engagements.**

Si pas de respect des engagements, sans motif légitime : l'administration peut demander le remboursement des sommes perçues (sauf si ce remboursement est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise)

2. ACTIVITE PARTIELLE INDIVIDUALISEE

L'ACTIVITE PARTIELLE INDIVIDUALISEE, DE QUOI S'AGIT IL ?

Il s'agit des cas où une partie seulement des salariés au sein **du même établissement, du même service, du même atelier** sont placés en activité partielle ou subissent une répartition **différente** des heures travaillées et non travaillées, et cela **y compris lorsqu'ils relèvent de la même catégorie professionnelle et de la même entreprise/établissement/service.**

Il s'agit donc de permettre un traitement différencié vis-à-vis de l'activité partielle entre des salariés placés dans une situation identique en fonction de critères définies.

Quelles différences avec le régime d'activité partielle classique ?

¹ Décret du 25 mars 2020, article 2 III

A titre de comparaison, en dehors de ce dispositif dit d'individualisation, l'employeur qui souhaite mettre en place l'activité partielle doit le faire de la même manière pour tous les salariés placés dans la même situation.

Mais, dans ce cas, il était tout de même possible de le faire de manière « individuelle et alternative ». En pratique, l'employeur pouvait mettre en place un roulement entre salariés par exemple certains travaillant une semaine et d'autre la semaine suivante. Cela bien entendu à condition de respecter l'égalité de traitement entre salariés et les règles de non-discrimination.

DANS QUEL CAS UNE INDIVIDUALISATION EST-ELLE POSSIBLE ?

Lorsqu'elle est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.

Et il faut obligatoirement :

- soit un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'accord de branche,
- soit un avis favorable du CSE

→ Donc, s'il n'y a pas d'accord de conclu et que le CSE rend un avis défavorable, l'entreprise ne peut donc pas mettre en place une individualisation de l'activité partielle

CONTENU DE L'ACCORD :

L'accord ou la décision unilatérale – validée par le CSE - doit comporter des clauses obligatoires :

- **Les compétences identifiées** comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité
- **Les critères objectifs**, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles justifiant l'individualisation => Attention ces critères ne peuvent bien entendu pas être discriminatoires et sont un point essentiel du dispositif.
- Les modalités et la périodicité (de trois mois minimum) selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique de ces critères
- Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie pro. et la vie personnelle et familiale des salariés concernés
- Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

Position CFDT Services : Ce dispositif nécessite une validation des IRP (que ce soit par accord ou par avis favorable du CSE), cela peut donc permettre d'avoir un levier pour obtenir des contreparties. Néanmoins, celles-ci ne rendent pas forcément le dispositif acceptable, il convient d'être prudent notamment sur la justification des critères.

3. ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE

Un nouveau dispositif a été créé par décret du 28 juillet 2020. Ce dispositif a déjà eu plusieurs intitulés : ARME (= activité partielle pour le maintien dans l'emploi), APLD (activité partielle de longue durée), et finalement activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable. Tous ces noms visent le même dispositif !

Mise en place :

>>> **Accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche étendu obligatoire.** En cas d'accord de branche, l'entreprise prend un document unilatéral en application de celui-ci et le complète. Plus précisément, le document unilatéral prévoit les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche, et comporte les clauses obligatoires ci-dessous (et notamment les engagements en matière d'emploi).



Point d'attention CFDT Services : Il faut garder en tête au sujet des accords de branche qu'ils peuvent donc être utilisés par l'employeur pour ne pas négocier dans l'entreprise.

>>> Information - consultation du CSE s'il existe

>>> Ensuite, **validation ou homologation par le préfet de département** de l'accord - il s'agira d'une validation en cas d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe dans un délai de 15 jours et d'une homologation du document unilatéral pris par l'entreprise en application d'un accord de branche étendu dans un délai de 21 jours.

Pour quelles raisons est prévu le dispositif ? Du fait « d'une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre la pérennité de l'entreprise ».

Contenu de l'accord collectif :

Pour des conseils de négo plus précis, voir les fiches négociateurs

Clauses obligatoires :

⇒ **Un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, l'entreprise, le groupe ou la branche**

Avis CFDT Services : Ce diagnostic est essentiel afin que le contenu et les engagements pris correspondent précisément à la réalité de la situation de l'entreprise.

⇒ **La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique :**

Précision : le dispositif est autorisé pour 6 mois renouvelable, dans la limite de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Condition pour un renouvellement : transmettre un bilan sur le respect des engagements, accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives

d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe + le PV de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE a été informé.

Avis CFDT Services : La durée de l'accord doit être limitée à une année, afin qu'une nouvelle négociation s'engage en fonction de l'évolution de la situation qui peut varier fortement et rapidement. A minima, il faut prévoir une clause de revoyure.

- ⇒ **Les activités et salariés concernés**
- ⇒ **La réduction maximale de l'horaire de travail**

Limites : celle-ci est limitée à 40% de la durée légale en moyenne, appréciée par salarié sur la durée d'application du dispositif prévue dans l'accord ou le document unilatéral. Par exemple : il est possible que le salarié ne travaille pas du tout certaines semaines, si sur la période de l'accord, le salarié travaille au moins en moyenne 40% de la durée légale.

Un dépassement de cette limite reste possible jusqu'à 50%, dans des cas exceptionnels liés à la situation particulière de l'entreprise, sur décision du préfet et dans les conditions prévues par l'accord >> si l'accord le prévoit, il faut donc prévoir les conditions pour un dépassement éventuel (ex : information des IRP, des salariés etc.)

- ⇒ **Des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle**

Précisions : des engagements en terme d'emploi sont **obligatoires**, le préfet vérifie leur présence lors de l'homologation/la validation.

La loi incite les employeurs à indiquer précisément leur engagement en termes d'emploi : dans le cas contraire, celui-ci portera sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise (art.1er IV du décret du 28 juillet 2020).

Des sanctions sont possibles : l'Etat peut demander – cela n'aura pas lieu si cela est incompatible avec la situation économique et financière – le remboursement des sommes perçues par l'employeur en cas de ruptures de contrats de travail pour motif économique pendant la durée de recours au dispositif, lorsque le salarié licencié était en activité partielle, mais aussi lorsque l'employeur s'était engagé à ne pas licencier, si des salariés non placés en activité partielle sont licenciés. Le préfet peut aussi interrompre le versement en cas de non-respect des engagements pris.

Avis CFDT Services : La négociation de cet accord doit être l'occasion de négocier des engagements **fermes, chiffrés et les plus détaillés possibles en matière d'emploi et dans la durée** (négocier au-delà de l'échéance de l'accord) qui doivent au minimum porter sur les emplois et salariés visés par l'accord. L'accord ne doit pas oublier non plus de s'attacher à la préservation et l'amélioration des compétences des salariés, notamment les moins qualifiés, via la formation.

- ⇒ **Les modalités d'informations** des OS signataires et des instances de représentation du personnel sur la mise en œuvre de l'accord

Précision : l'information doit avoir lieu au minimum tous les 3 mois.

Côté salariés : la loi prévoit que la décision d'homologation ou de validation du préfet (ou la demande de l'employeur) doivent être portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

Clauses facultatives :

⇒ Les conditions dans lesquelles les dirigeants, mandataires sociaux et actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés

Pour la CFDT Services, il est important que l'accord contienne ce type de clause notamment par exemple en prévoyant la modération des dividendes.

⇒ Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif

Vigilance CFDT Services : l'effort des salariés est déjà fait avec la poursuite de l'activité partielle dans le temps, l'objectif de l'accord n'est pas de permettre à l'employeur de réduire les droits aux congés payés et en terme de formation.

⇒ Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales

Point +

Pensez à prendre en compte **la situation des salariés qui ne seraient pas en activité partielle** et plus globalement à **l'organisation du travail** > le dispositif ne doit pas entraîner une dégradation des conditions de travail ni pour les autres salariés ni pour le temps de travail restant des salariés en activité partielle (sous-effectif, pression renforcée, etc.). A noter aussi qu'il est possible de penser à mettre un délai de prévenance pour la modification du nombre d'heures chômées, qui n'est pas légalement prévu sinon.

Les délégués disposent des propositions de la CFDT pour sortir de la crise et pour une relance sociale et économique » (cf. le document qui compile l'intégralité des revendications CFDT sur ce sujet).

Quelles indemnités ?

Les indemnités sont toujours les mêmes pour les salariés (voir tableau au début).

Point +

Le versement d'un complément par l'employeur reste bien entendu négociable.

Pour les employeurs :

⇒ 60% de la rémunération horaire brute

Comment s'articule les dispositifs ?

Un cumul entre les dispositifs dans la même entreprise est possible, sauf :

- Lorsque cela concerne sur une même période un même salarié
- Lorsque le recours à l'AP classique justifié sur la conjoncture économique

Entrée en vigueur et durée du dispositif : le décret a été publié le 30 juillet 2020 / fin du dispositif : jusqu'au 30 juin 2022

Point de repère : et l'activité partielle pour garde d'enfant/personnes vulnérables ?

L'intitulé du dispositif est le même, mais dans le cadre de l'activité partielle pour raisons personnelles, il n'y a pas de recours à la négociation.

L'employeur n'a pas la main sur le dispositif, **lorsque le salarié remplit les conditions, il ne peut pas refuser sa mise en œuvre.**

L'activité partielle pour personnes vulnérables :

- **Mise en œuvre** : le salarié doit fournir un certificat d'isolement d'un médecin de ville ou du médecin du travail, l'employeur ne peut alors pas refuser le dispositif. Ce dernier n'a ni à consulter le CSE, ni à demander l'autorisation à l'administration.
- **Personnes concernées** : Les salariés particulièrement vulnérables au covid-19 ainsi que les personnes qui partagent leur domicile, un décret indique les personnes concernées : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041849680&categorieLien=id>
- **Durée du dispositif** : pas de date de fin de connu, un décret fixera la fin du dispositif, au plus tard, le 31 décembre 2020 (à ce jour). Consultez la foire aux questions en ligne sur le site fédéral pour avoir l'information à jour : https://services.cfdt.fr/portail/services/a-la-une/foire-aux-questions-2-0-reponses-aux-questions-des-travailleurs-srv2_1125909

L'activité partielle pour garde d'enfants :

Depuis le 1^{er} septembre, le gouvernement considère que le dispositif peut bénéficier aux parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant handicapé qui sont contraints de garder leur enfant en raison de la fermeture pour raison sanitaire de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de leur enfant ou en raison de l'identification de leurs enfants comme cas contact, sans pouvoir télétravailler.