



Activité partielle : les ajustements actés et à venir pour faire face à la situation sanitaire

Une ordonnance portant adaptation des mesures d'urgence en matière d'activité partielle et une ordonnance portant diverses mesures d'urgence dans les domaines du travail et l'emploi ont été adoptées, mercredi 10 février 2021 en Conseil des ministres et publiées au journal officiel du 11 février 2021 :

- La première correspond au projet texte pour lequel nous avons été consultés dans le cadre de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP), le 15 janvier 2021 qui revoit la typologie des entreprises bénéficiant d'une modulation du taux d'allocation versée aux entreprises.
- La seconde ordonnance correspond également à un projet de texte transmis pour consultation dans le cadre de la CNNCEFP le 2 février 2021 qui prolonge la capacité du gouvernement de maintenir la modulation jusqu'au 31 décembre 2021.

Ces deux textes viennent modifier la même [ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 modifiée relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle](#).

Depuis leur publication, la Ministre du travail a annoncé la prolongation des modalités actuellement en vigueur pour l'activité partielle de droit commun et l'activité partielle « dérogatoire » jusqu'au 31 mars 2021.

Sous réserve de la publication des décrets *ad hoc*, voici les modalités qui seraient en vigueur pour le mois de mars 2021 :

- pour l'activité partielle de droit commun, les entreprises continueraient à bénéficier du taux d'allocation de 60% de la rémunération brute (soit un reste à charge de 15%) ;
- pour l'activité partielle dérogatoire, toutes les entreprises des secteurs protégés, bénéficieraient du taux majoré de 70% de la rémunération brute c'est-à-dire sans de reste à charge.

1) Nouvelle typologie d'entreprise pour la modulation

L'[ordonnance n° 2021-136 du 10 février 2021 portant adaptation des mesures d'urgence en matière d'activité partielle autorise l'instauration de plusieurs taux d'allocation](#) :

- un taux de droit commun ;
- un taux pouvant être majoré pour les entreprises des secteurs protégés, à savoir soit pour les entreprises des secteurs directement touchés et listés dans l'annexe I du [décret n° 2020-810 du 29 juin 2020](#), soit pour les entreprises des secteurs indirectement touchés listés dans l'annexe II du même décret du 29 juin 2020 et qui ont subi en 2020 une très forte baisse de chiffre d'affaires ;
- un taux pouvant être majoré de façon plus importante pour les entreprises subissant une fermeture administrative totale ou partielle, pour les entreprises dont l'établissement se trouve dans un territoire soumis à des restrictions spécifiques ou dans une zone de chalandise spécifiquement affectée et qui subit une très forte baisse du chiffre d'affaires, **et désormais pour les établissements dont l'activité principale se fait dans l'un des secteurs directement ou indirectement touchés listés dans les deux annexes du décret du 29 juin et qui subissent encore une très forte baisse de leur chiffre d'affaires (c'est sur ce dernier point que l'ordonnance apporte une nouveauté).**

Concrètement :

Au regard des dernières annonces et projets de décrets sur ce sujet, pour les entreprises des secteurs protégés listés aux annexes 1 et 2 du décret du 29 juin 2020, le système pourrait se complexifier quelque peu à compter du mois d'avril 2021 avec la différenciation à compter du mois d'avril entre les entreprises qui continueraient ou non à subir une forte baisse de chiffre d'affaires.

Jusqu'au 31 mars 2021 :

Les règles actuelles seraient conservées :

- un **taux de droit commun à 60 %** de la rémunération antérieure brute (85% de l'indemnité versée soit un reste à charge de 15%) ;

- et un **taux dérogatoire majoré à 70 %** de la rémunération antérieure brute (100% de l'indemnité versée, c'est-à-dire sans reste à charge) pour les entreprises des secteurs protégés listés aux annexes 1 et 2 du décret du 29 juin 2020

À compter du 1er avril 2021 :

- le **taux de droit commun s'établirait à 36 %** de la rémunération antérieure brute (60% de l'indemnité versée soit un reste à charge de 40%) ;

- pour les entreprises des secteurs protégés ne subissant plus de baisse d'activité, le taux passerait de **70 à 60 % pour le mois d'avril** (reste à charge de 15%), **puis à 36 % à compter du 1er mai** (reste à charge de 40%) ;

- et sous réserve de la publication d'un décret, pour les entreprises des secteurs protégés subissant encore une forte chute d'activité (selon un projet de décret prévoyait une condition de baisse de chiffre d'affaire de 80% pourrait être fixée), le taux d'allocation demeurerait à **70 % jusqu'au 30 juin** (pas de reste à charge).

A ce stade les règles décrites ci-dessus ne sont pas stabilisées un/des décrets viendront préciser officiellement les modalités d'application.

2) Prolongation possible jusqu'au 31 décembre 2021 au lieu du 30 juin 2021

L'article 2 de [l'ordonnance n° 2021-135 du 10 février 2021 portant diverses mesures d'urgence dans les domaines du travail et de l'emploi](#) prolonge la capacité du gouvernement de maintenir la modulation du taux d'allocation versée aux entreprises et du taux d'indemnité versée aux salariés.

Compte tenu de l'évolution de la situation sanitaire, le Gouvernement a décidé de prolonger jusqu'au 31 décembre 2021 au plus tard, au lieu du 30 juin 2021, la faculté de moduler les taux horaires d'allocation et d'indemnité d'activité partielle en fonction des secteurs d'activité et des caractéristiques des entreprises compte tenu de l'impact économique de la crise.

Un décret viendra également préciser les modalités d'application de cette ordonnance.

3) Tableau synthétique des évolutions à venir selon les derniers projets de textes

	Activité partielle de droit commun jusqu'au 31.03.20201	Activité partielle de droit commun à compter du 01.04.2021 (règles non stabilisées, en attente des textes)	Activité partielle « de longue durée » du 01.07.20 au 30.06.22
Déclenchement	Décision unilatérale + autorisation administrative	Décision unilatérale + autorisation administrative	Accord d'entreprise ou de branche + validation par la Direccte
Durée	12 mois renouvelables (maximum 36 mois avec engagements)	à compter du 1 ^{er} juillet 2021 : 3 mois renouvelables (maximum 6 mois)	6 mois renouvelables (maximum 2 ans)
Indemnité versée au salarié	70% du salaire brut	<ul style="list-style-type: none"> • Règle générale : 60% du salaire brut (plafond 4,5 SMIC) • Exceptions : 70% en cas de secteurs protégés, fermetures administratives, établissements situés dans une circonscription territoriale soumise à restrictions, zone de chalandise d'une station de ski 	70% du salaire brut (plafond 4,5 SMIC)
Allocation versée à l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> • Règle générale : 85% de l'indemnité versée (60% du salaire brut / plafond 4,5 SMIC) • Exceptions : 100% de l'indemnité versée (70% du salaire brut/plafond 4,5 SMIC) : <ul style="list-style-type: none"> - pour les secteurs en annexes 1 et 2 du décret du 29 juin 2020 ; - Fermetures administratives, établissements situés dans une circonscription territoriale soumise à restrictions, zone de chalandise d'une station de ski 	<ul style="list-style-type: none"> • Règle générale : 60% de l'indemnité versée (36% du salaire brut / plafond 4,5 SMIC) • Exceptions : <ul style="list-style-type: none"> ▪ jusqu'au 30 avril 2021 (date à confirmer) : 85% de l'indemnité versée (60% du salaire brut/plafond 4,5 SMIC) pour les secteurs listés en annexes 1 et 2 du décret du 29 juin 2020 <u>si baisse de CA de moins de 80%</u> ; ▪ jusqu'au 30 juin 2021 : 100% de l'indemnité versée (70% du salaire brut/plafond 4,5 SMIC) pour : <ul style="list-style-type: none"> - secteurs des annexes 1 et 2 <u>si baisse de CA de 80%</u> ; - fermetures administratives, établissements situés dans une circonscription territoriale soumise à restrictions, zone de chalandise d'une station de ski 	<ul style="list-style-type: none"> • Règle générale : 85% de l'indemnité versée (60% du salaire brut / plafond 4,5 SMIC) • Depuis le 1^{er} novembre, exception : pour les secteurs bénéficiant d'un taux dérogatoire plus favorable
Engagements en termes d'emploi	Non obligatoire (sauf en cas de renouvellement)	Non obligatoire (sauf en cas de renouvellement)	L'accord définit les engagements en termes d'emploi