

# FICHE TECHNIQUE

## L'activité partielle en novembre 2020

### Quels changements ?



Fiche technique

Réalisée le 06-11

Actualisée le 13-11

Le dispositif d'activité partielle devait être revu à la baisse à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2020 mais la reprise de l'épidémie et le reconfinement récent ont conduit le gouvernement à repousser cette échéance au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Cette fiche vous apporte les éléments sur le dispositif d'activité partielle applicable à compter du 1<sup>er</sup> novembre jusqu'au 31 décembre 2020.

Elle n'a pas vocation à reprendre l'ensemble des éléments du dispositif d'activité partielle préalablement communiqués mais uniquement les éléments d'actualité et quelques rappels essentiels. Si nécessaire, vous pouvez retrouver des compléments d'informations en vous référant à la [fiche technique du 28/05/2020](#).



#### ACTUALISATION DU 13-11 :



**Alerte à l'arnaque en ligne :** des appels téléphoniques et/ou e-mails frauduleux circulent actuellement et visent à escroquer les entreprises ayant des salariés en activité partielle. **En savoir +**

# 1. UN PEU D'HISTORIQUE ET QUELQUES RAPPELS ESSENTIELS SUR L'ACTIVITE PARTIELLE

Dans le cadre du Covid 19, plusieurs situations peuvent justifier le recours à l'activité partielle et sont citées plus en détail sur le site du Ministère du travail :

- Fermeture administrative de l'établissement ;
- Baisse d'activité liée à l'épidémie : l'annulation de commandes, de réservations, d'activités ... pouvant être objectivées.

Depuis le mois de mars, beaucoup d'entre vous ont saisi le **dispositif d'activité partielle de droit commun** qui a été mis en place par le gouvernement pour répondre à la baisse d'activité des entreprises liée à la crise sanitaire.

Le dispositif a connu plusieurs évolutions, en mars, puis en juin et il devait à nouveau évoluer au 1<sup>er</sup> novembre avant les décisions récentes de reconfinement.

En effet, le dispositif d'indemnisation de l'activité partielle devait être revu à la baisse à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2020. Il prévoyait une diminution de l'allocation perçue par l'employeur à 36% du salaire brut à compter du 1<sup>er</sup> novembre, sauf pour les secteurs protégés qui restaient à 70%.

**Cependant, la reprise de l'épidémie et le reconfinement récent ont conduit le gouvernement à repousser cette échéance au 1<sup>er</sup> janvier 2021.**

**Ainsi, le dispositif antérieur est prolongé et modifié par 2 décrets récents du 30 octobre 2020 :**

[Décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020](#) et [Décret n°2020-1319 du 30 octobre 2020](#)

Qui complètent [l'ordonnance 2020-1255 du 14 octobre 2020](#) relative à l'adaptation de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle.



Le dispositif d'activité partielle de droit commun distingue deux types d'entreprises, **celles des secteurs « protégés » ou entreprises fermées administrativement et les autres entreprises** ; les régimes d'indemnisation des employeurs diffèrent en fonction.



En parallèle du dispositif de droit commun, toujours pour faire face au contexte actuel, **un autre régime de longue durée a été proposé par le gouvernement depuis le 31 juillet 2020 : l'APLD (Activité Partielle de Longue Durée)**. Ce dispositif est également adapté à cette nouvelle période de crise sanitaire par l'article 2 du [décret 2020-1316 du 30 octobre 2020](#).

## Autres rappels essentiels



**L'individualisation de l'activité partielle est une mesure dérogatoire très encadrée**

En principe, **l'activité partielle concerne une interruption collective d'activité**, c'est-à-dire un groupe bien identifié de salariés affectés à une même tâche (établissement, service).

[L'ordonnance 2020-460 du 22 avril 2020](#) a prévu la possibilité d'une **individualisation de l'activité partielle**, qui permet à titre dérogatoire de mettre en activité partielle une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement ou d'un service, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, ou d'appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.

Mais attention, ceci n'est possible qu'aux conditions suivantes : existence d'un accord d'entreprise ou d'établissement - A défaut, existence d'un accord de branche - A défaut, il faut un avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise.

Détails dans [l'ordonnance 2020-460 du 22 avril 2020](#).



#### ACTUALISATION DU 13-11 :



##### Nouvelle demande d'activité partielle ou avenant ?

Pour les entreprises qui sont encore en activité partielle et dont la date d'échéance arrive à terme, la DGEFP précise qu'il est possible de procéder par avenant lorsque la demande d'autorisation est en cours. Si elle a expiré, une nouvelle demande doit être réalisée.



##### Le placement en activité partielle des salariés est soumis à autorisation

A compter de la date de réception de la demande d'indemnisation, l'administration dispose d'un délai de 15 jours pour instruire la demande de l'employeur et prendre une décision d'attribution ou de refus de mise en activité partielle.

- Le silence gardé par l'administration dans le délai de 15 jours vaut acceptation tacite de l'autorisation.
- Attention : l'acceptation implicite ou explicite dans ce délai de 15 jours ne signifie pas que vous n'aurez aucun contrôle a posteriori. En effet, l'administration pourra opérer un contrôle pour s'assurer que l'activité partielle était bien justifiée et dans le cas contraire demander le remboursement des aides.



##### Attention à l'éligibilité sur les postes déjà subventionnés

Si certains de vos emplois sont financés par des subventions publiques, il n'est pas possible de cumuler avec l'activité partielle. Des contrôles seront réalisés a posteriori et en cas de constat d'un financement en doublon, les subventions seront ajustées à la baisse ou leurs échéances seront repoussées au prorata.



##### La consultation du CSE est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés.



Vos démarches de déclaration se font directement en ligne sur le portail <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

- Assistance téléphonique gratuite pour la prise en main de l'outil « Activité partielle » : Numéro vert : 0 800 705 800
- Assistance au support technique par courriel : [contact-ap@asp-public.fr](mailto:contact-ap@asp-public.fr)

## 2. PROLONGATION DU DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE DE DROIT COMMUN

### Quels sont changements récents du dispositif d'activité partielle ?

[L'article 2 du décret 2020-1319 du 30 octobre 2020](#) prolonge les dispositions initiales jusqu'au 31 décembre 2020 avec les 2 aménagements suivants :

- Le bénéfice de l'allocation majorée est **étendu aux entreprises accueillant du public et fermées partiellement**, conformément à [l'ordonnance du 14 octobre 2020](#), ce qui permet de tenir compte des mesures de fermeture/limitation des horaires d'ouverture qui sont ou pourraient être adoptées dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire ;

- La liste des secteurs d'activité bénéficiant du taux majoré d'allocation mentionnés dans les annexes 1 et 2 du décret du 29 juin 2020 modifié **est étendue**.

Ainsi, les modalités d'indemnisation de l'activité partielle de droit commun ne sont pas modifiées jusqu'au 31 décembre 2020. La prise en charge par l'Etat de l'indemnisation de l'activité partielle est toujours d'environ 85 % dans les entreprises non protégées et de 100 % dans la limite de 4,5 fois le Smic dans les secteurs les plus impactés par la crise sanitaire.

Concrètement, pour les heures chomées :

- L'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur au salarié reste à **70%** du salaire horaire brut et **100% pour les salariés au SMIC (plancher à 8,03€/heure)**.
- Dans le cas général, l'allocation d'activité partielle par l'Etat à l'employeur est fixée à **60%** de la rémunération brut de référence, limitée à 4,5 SMIC, soit un plafond de 27,41€/h et toujours un plancher à 8,03€/h.
- Pour les secteurs protégés et entreprises accueillant du public citées ci-dessus, l'allocation versée par l'Etat est à 70% de la rémunération brute de référence, soit une prise en charge de la totalité de l'indemnité légale versée au salarié, avec un plafond à 31,97€/h et toujours un plancher à 8,03€/h.

## FOCUS sur les associations intermédiaires



### ACTUALISATION DU 13-11 : - - - - -

**Nous attendons toujours le positionnement de la DGEFP sur le calcul des heures de référence** permettant le placement en activité partielle pour les contrats de mise à disposition en AI. En effet, la loi du 17 juin 2020 - article 5.II fait référence à l'état d'urgence sanitaire déclaré art 4 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020, et non à l'état d'urgence déclaré en octobre dernier. Ainsi, cette loi précisait les modalités de calcul suivantes :

- Pour les salariés nouvellement inscrits dans l'association intermédiaire en mars 2020, selon une estimation du nombre d'heures qui auraient dû être réalisées.
- Selon les prévisions contractuelles quand un volume horaire était prévu dans le contrat de travail.
- Selon le nombre d'heures déclarées comme réalisées du plus favorable des trois derniers mois clos avant le début de l'état d'urgence sanitaire, soit les mois de décembre, janvier, février.

Nous pouvons supposer que les 3 mois vont dorénavant concerner juillet/août et septembre mais nous sommes en attente d'une confirmation.

Par ailleurs, comme pour tous les autres employeurs, l'AI doit impérativement connaître une baisse d'activité objectivée pour recourir à l'activité partielle.

## Quels sont les secteurs protégés et entreprises concernées par le taux majoré ?

Les secteurs protégés et entreprises concernées par le taux majoré sont définis par le [décret n° 2020-810 du 29 juin 2020](#) : et par son extension récente par le [décret 2020-1319 du 30 octobre 2020](#).

Il s'agit :

- Des secteurs listés dans l'annexe 1 du décret 2020-810 du 29 juin 2020 et étendus par le décret 2020-1319 : Ils bénéficient de la protection sans condition de perte de

**chiffres d'affaires.** Sont concernés les employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs du tourisme, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'événementiel.

- Des secteurs listés dans **l'annexe 2 du décret 2020-810 du 29 juin 2020 et étendus par le décret 2020-1319** : Il s'agit des employeurs qui exercent leur activité principale dans des secteurs dont l'activité dépend de celle des secteurs précités et **sous condition d'avoir subi une perte de chiffre d'affaires d'au moins 80%** entre le 15 mars et le 15 mai 2020. [Liste de ces secteurs](#)
- **Des employeurs dont l'activité principale implique l'accueil du public, pour la durée durant laquelle leur activité est interrompue, partiellement ou totalement,** du fait de la propagation de l'épidémie en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative, à l'exclusion des fermetures volontaires.

## Conditions dérogatoires pour les salariés vulnérables et garde d'enfants

A titre dérogatoire, les parents contraints de garder leur **enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap** et les personnes **vulnérables, à condition de ne pas pouvoir télétravailler**, peuvent bénéficier d'une prise en charge dérogatoire au titre de l'activité partielle, faute de dispositions d'indemnisation spécifiques les concernant.

[Plus d'infos](#)



Les critères de vulnérabilité permettant d'identifier les salariés présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus de Covid-19 sont à nouveau ceux précisés dans le [décret du 5 mai 2020](#). Le Conseil d'État a suspendu les dispositions du décret du 29 août 2020 qui avait restreint ces critères permettant aux salariés de bénéficier du chômage partiel. Une décision a été rendue le 15 octobre 2020 par le juge des référés.

Les salariés les plus vulnérables peuvent être placés en activité partielle sur prescription médicale si le télétravail n'est pas possible. Le dispositif de chômage partiel a en revanche pris fin le 31 août 2020 pour les salariés partageant le même domicile qu'une personne vulnérable.

[Plus d'infos](#)



### ACTUALISATION DU 13-11 :

Suite aux changements récents sur les critères de vulnérabilité (cf ci-dessus), [le Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020](#) clarifie et fixe les nouveaux critères de vulnérabilité et d'éligibilité à l'activité partielle : En cas d'impossibilité de télétravail, un salarié vulnérable ne devrait pas pouvoir être placé en activité partielle s'il peut travailler sur site en bénéficiant des mesures de protection renforcées.

- **La liste des situations médicales** permettant d'être reconnu comme personne vulnérables est à nouveau élargie.
- **Le décret précise également la condition d'impossibilité de travailler** : Le placement en activité partielle concerne **uniquement les salariés vulnérables qui ne peuvent ni être en télétravail total, ni travailler en présentiel en bénéficiant de mesures de protection renforcée listées par le décret.** [Liste des situations médicales ET des mesures de protection renforcées](#)

Si les 2 critères cumulatifs sont réunis : être une personne vulnérable et être dans l'impossibilité de télétravailler et dans l'impossibilité de travailler en présentiel sous protocole sanitaire renforcé, alors, l'employeur ne peut pas refuser le placement en activité partielle.

**Un certificat établi par un médecin** doit être fourni à l'employeur (le certificat d'isolement délivré entre mai et août 2020 peut être un justificatif suffisant).

Le décret prévoit aussi une voie de **recours aux salariés** censés venir travailler en présentiel sous protocole renforcé. En cas de désaccord avec l'employeur sur les mesures de protection renforcées, le salarié doit saisir la médecine du travail qui se prononcera. En attendant, le salarié devra être placé en position d'activité partielle jusqu'à l'avis du médecin du travail.

## En synthèse, quelle indemnisation de l'activité partielle de droit commun jusqu'au 31/12/2020 ?

	Indemnité versée au salarié	Allocation perçue par l'employeur
Régime général	<ul style="list-style-type: none"><li>70% du salaire horaire brut <sup>(1)</sup></li><li>taux plancher horaire à 8,03€ <sup>(2)</sup> : le dispositif garanti un maintien de la rémunération au niveau du SMIC</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li><b>60% du salaire horaire brut</b>, limité à 4,5 SMIC</li><li>Taux plancher horaire à 8,03€</li><li>Taux plafond horaire à 27,41€</li></ul>
Entreprises fermées ou secteurs protégés		<ul style="list-style-type: none"><li><b>70% du salaire horaire brut</b>, limité à 4,5 SMIC</li><li>Taux plancher horaire à 8,03€</li><li>Taux plafond horaire à 31,97€</li></ul>

(1) **Salaire horaire brut** servant d'assiette à l'indemnité de congés payés

(2) Le taux horaire ne peut pas être inférieur à 8,03 € (taux horaire équivalent au Smic net), **sauf pour les apprentis ou les salariés en contrat de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au Smic** (Décret 202-810 du 29-6-2020, art. 1).



[Le décret 2020-1316 du 30 octobre 2020](#) précise l'incidence sur l'indemnisation de l'activité partielle du versement par l'employeur d'une **indemnité compensatrice de congés payés**. Ainsi, lorsque les congés payés sont dus sous la forme d'une indemnité compensatrice, cette indemnité est versée en sus de l'indemnité d'activité partielle (C. trav. art. R 5122-11, al. 2 modifié).



Pour rappel, rien n'empêche l'employeur d'indemniser son salarié à 100%. Dans ce cas, il prend à sa charge le surcoût.



Un simulateur de calcul mis à jour sur le site du ministère du Travail est disponible : <https://www.simulateurap.emploi.gouv.fr/>

## Quelle durée de l'activité partielle ?

La durée maximale d'autorisation d'activité partielle est de 12 mois renouvelable depuis le début de la crise sanitaire. Sous réserve de nouveaux changements, la durée maximale d'autorisation partielle devrait être réduite à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 et abaissée à 3 mois renouvelable dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs.

## Et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, que devrait-il se passer ?

La baisse de l'indemnisation de **l'activité partielle de droit commun** initialement prévue en deux temps à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2020 voit son application reportée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, **bien évidemment sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire**. Sauf dispositions contraires, le régime décrit ci-dessous s'appliquerait donc à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 .

Ce dispositif prévoyait une 1<sup>ère</sup> phase de diminution entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 31 décembre 2021 avec une différenciation entre secteurs protégés et non protégés, puis à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 un régime commun à tous les secteurs.

Ainsi, sauf changement, il prévoit **pour le droit commun et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021** :

- Une indemnisation de l'employeur **pour tous les secteurs à 36% du brut** , avec un **plancher à 7,23€ et un plafond à 36% de 4,5 SMIC**
- Une indemnisation du salarié **pour tous les secteurs à 60% du brut**, avec un plancher à 8,3€ et un plafond à 60% de 4,5 SMIC

### 3. ADAPTATION DE L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD)

Le dispositif d'activité partielle de longue durée peut être mis en œuvre depuis le **31 juillet 2020** via un **accord d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche étendu et ce, après validation ou homologation de l'administration**. Il permet aux employeurs qui s'engagent à maintenir l'emploi de réduire l'horaire de travail des salariés.

L'article 2 du décret 2020-1316 du 30 octobre 2020 modifie les dispositions du décret modifié 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) sur deux points :

- Il prévoit que le remboursement à l'employeur dans le cadre de l'APLD **soit au moins égal à celui de l'activité partielle de droit commun si ce dernier est plus favorable**
  - L'obligation d'informer les syndicats signataires et le CSE lorsque l'entreprise est dispensée de rembourser l'allocation consécutivement à un manquement de l'employeur à ses obligations de maintien d'emplois
- ➔ Ainsi, les taux qui s'appliquent dans le cadre de l'APLD sont identiques à ceux de l'activité partielle de droit commun entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 31 décembre 2020.

En savoir plus sur ce dispositif :

- [Site dédié du Ministère](#)
- [Loi 2020-734 du 17-6-2020 art. 53](#)
- [Décret 2020-926 du 28-7-2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable](#)

#### Textes de référence

- [Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020](#) pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020
- [Décret n°2020-1319 du 30 octobre 2020](#) relatif à l'activité partielle
- [Décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020](#) relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable
- [Ordonnance 2020-1255 du 14 octobre 2020](#) relative à l'adaptation de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle
- [Décret n°2020-926 du 28 juillet 2020](#) relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable
- [Ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020](#) relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle
- [Décret n° 2020-794 du 26 juin 2020](#) relatif à l'activité partielle
- [Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020](#) relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, notamment son article 1<sup>er</sup>
- [Décret n° 2020-810 du 29 juin 2020](#) modifié portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle
- [Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020](#) portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19
- [Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020](#) portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle

Pour toute question : Daphné GRENECHE

[d.greneche@inae-nouvelleaquitaine.org](mailto:d.greneche@inae-nouvelleaquitaine.org)