



PANORAMA DES DERNIERES EVOLUTIONS DE L'ACTIVITE PARTIELLE

SOMMAIRE

- Maintien de l'allocation d'activité partielle
- Individualisation de l'activité partielle
- Activité partielle et garde d'enfants
- Activité partielle et report de dates
- Activité partielle et attribution de points de retraite Agirc-Arrco
- Évolution de l'activité partielle pour les années à venir

Maintien de l'allocation d'activité partielle

Pendant la période de confinement, le gouvernement a fait évoluer le dispositif légal de l'activité partielle pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés et limiter le reste à charge des entreprises.

Dans ce cadre, les salariés ont perçu une indemnité d'activité partielle correspondant à 70% de leur salaire horaire brut et les employeurs une allocation d'activité partielle correspondant 100% de cette indemnité (soit à 70% du salaire horaire brut du salarié), dans la limite de 4,5 SMIC.

Le [projet de loi de finances rectificative n°3](#) adopté le 10 juin 2020 a confirmé que notre secteur continuera à bénéficier des allocations d'activité partielle dans ces mêmes conditions jusqu'en septembre 2020.

Individualisation de l'activité partielle

En principe, la mise en activité partielle est une mesure collective qui doit concerner tout un service, toute une unité de production ou toute une équipe travaillant sur un même projet.

Il est [désormais possible](#) d'**individualiser le recours à l'activité partielle** (jusqu'au 31 décembre 2020), **y compris au sein d'une même catégorie de personnel**, sous réserve d'avoir soit conclu un **accord collectif d'entreprise**, soit avoir recueilli un **avis favorable du comité social et économique de l'entreprise**. Cette mesure doit permettre une reprise progressive de l'activité. Toutefois, pour les entreprises dépourvues de représentants du personnel, il faudrait procéder par négociation dérogatoire ([articles L. 2232-21 et suivants du code du travail](#)).

Activité partielle et garde d'enfants

Pendant la période de confinement, les salariés qui devaient garder un enfant de moins de 16 ans pouvaient en premier lieu être placés en arrêt de travail dérogatoire, puis à partir du 1^{er} mai, être placés en activité partielle.

Pendant la phase transitoire du 11 au 31 mai, ces salariés pouvaient continuer à bénéficier de l'activité partielle sans autre condition que de fournir une attestation sur l'honneur précisant qu'ils étaient dans l'impossibilité de travailler en raison de contraintes de garde d'enfant.

A compter du 2 juin, [le ministère du travail indique](#) que pour pouvoir continuer à bénéficier de l'activité partielle, les salariés devront fournir une **attestation de l'établissement scolaire indiquant qu'il ne peut pas accueillir l'enfant et précisant le cas échéant les jours concernés**. L'administration sera susceptible de demander à l'entreprise la fourniture de ce document en cas de contrôle.

A défaut d'attestation, le salarié ne peut plus bénéficier de l'activité partielle : soit il revient au travail, soit il pose des jours de congés ou de repos.

L'activité partielle pour ce motif n'a pas d'impact sur le caractère collectif de la mise en œuvre du dispositif.

Activité partielle et personnes vulnérables ou « à risque »

Pendant la période de confinement, les [salariés identifiés comme vulnérables ou à risque](#) (ou cohabitant avec une personne vulnérable) pouvaient en avril être placés en arrêt de travail dérogatoire.

A compter du 1^{er} mai, ces salariés peuvent continuer à bénéficier de l'activité partielle sans autre condition que de fournir un [certificat d'isolement](#) établi par un médecin. L'administration sera susceptible de demander à l'entreprise la fourniture de ce document en cas de contrôle.

A défaut de certificat, le salarié ne peut plus bénéficier de l'activité partielle : soit il revient au travail, soit il pose des jours de congés ou de repos.

L'activité partielle pour ce motif n'a pas d'impact sur le caractère collectif de la mise en œuvre du dispositif.

Activité partielle et report de dates

Dans un premier temps, le ministère du travail avait considéré qu'une date reportée ne pouvait pas être prise en charge au titre de l'activité partielle. Cela était contradictoire avec le principe même de l'activité partielle.

La [fiche dédiée aux salariés rémunérés au cachet](#) a été modifiée depuis : **si la date est reportée et que la date de reprogrammation n'est pas connue au moment de l'annulation, le contrat peut être pris en compte par l'activité partielle, ce cas étant assimilé à une annulation.**

En revanche, une date reportée ne peut être prise en charge au titre de l'activité partielle si un avenant au contrat de travail, fixant une date précise du report, a été signé entre l'employeur et le salarié.

Les adhérents ayant reçu de l'administration des refus de mise en activité partielle peuvent donc s'appuyer sur cette disposition pour le contester.

Activité partielle et attribution de points de retraite Agirc-Arrco

Les salariés ayant bénéficié du dispositif d'activité partielle entre le 12 mars et le 31 décembre 2020 pourront **obtenir des points de retraite complémentaire** sans contrepartie de cotisations. Ces points seront octroyés si les périodes indemnisées au titre de l'activité partielle dépassent 60 heures dans l'année civile.

Pour cela, l'employeur doit déclarer les périodes indemnisées au titre de l'activité partielle dans la DSN. L'octroi de points de retraite sera a priori automatique.

Évolution de l'activité partielle pour les années à venir

Le [projet de loi relatif à diverses dispositions liées à la crise sanitaire](#) adopté hier prévoit la mise en place d'un nouveau dispositif créé sur la base de l'activité partielle classique, « **l'activité réduite pour le maintien en emploi** » (ARME). Il est destiné à « *assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité* ».

En pratique il s'agira par exemple de réduire le temps de travail des salariés pendant une période définie, pendant laquelle l'État compensera la perte de salaire des salariés à condition que l'entreprise s'engage à maintenir les emplois.

Pour en bénéficier, il faudra s'appuyer sur un accord collectif d'entreprise ou de branche étendu. Un décret doit venir préciser le contenu de ces accords. La procédure – prévue jusqu'à juin 2022 – impliquera une validation ou une homologation par l'administration pour être valable.