



# APLD COMMISSAIRES PRISEURS

Janvier 2021



# Table des matières

<i>En guise d'introduction</i>	4
<i>Prolongement des mesures dérogatoires relatives à la prise des congés payés et « aide exceptionnelle » aux entreprises</i>	5
<i>Prolongation de mesures sur l'activité partielle et modulation des taux d'indemnisation et d'allocation</i>	7
<i>Le décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020</i>	9
<i>Annexes</i>	10
<i>Accord du 2 décembre 2020</i>	10
<i>Ordonnance</i>	18
<i>Décret</i>	25

## En guise d'introduction

La CGT vient de signer un accord d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) chez les «*Sociétés de Ventes Volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires priseurs judiciaires*». Nous ne détaillerons pas l'accord qui ressemble à s'y méprendre, à la plupart des accords de branche que nous avons signés dans les professions juridiques. Deux aspects restent à souligner :

- Indemnités égales à 80% du brut.
- Interdiction des licenciements économiques sur le périmètre où est mis en oeuvre l'APLD.

Au delà de cet accord, nous analysons les derniers décrets et ordonnances en la matière :

- Ordonnance du 21 décembre 2020.
- Décret du 24 décembre 2020.
- Décret du 30 décembre 2020.

Ainsi, avec l'ensemble des livrets concernant l'APLD, chaque camarade est en mesure de connaître et d'appréhender les évolutions et l'état actuel de ce dispositif.

Il n'est d'ailleurs pas sûr que l'Activité Partielle de Droit Commun ou l'APLD ne subisse pas encore des changements. Nous ferons en sorte d'informer l'ensemble des bases syndicales.

# Prolongement des mesures dérogatoires relatives à la prise des congés payés et « aide exceptionnelle » aux entreprises

Plusieurs mesures relatives aux congés payés ont été concoctées récemment par le Gouvernement, prolongeant des mesures qui devaient prendre fin et en ajoutant des nouvelles. La première consiste à prolonger les mesures fortement dérogatoires sur les congés payés et autres repos, qui permettaient à l'employeur depuis mars dernier d'imposer la prise des jours de congés ou de modifier les dates des congés déjà posés.

La seconde consiste pour l'Etat à prendre en charge, dans le cadre et à la place de l'activité partielle, jusqu'à 10 jours de congés payés pris entre le 1<sup>er</sup> et le 20 janvier 2021. Présentées comme indépendantes l'une de l'autre, il y a pourtant de grandes risques que leurs mises en oeuvre s'articulent « *fortuitement* » entre elles, incitant l'employeur à imposer la prise de congés payés à des dates qui lui permettent de bénéficier d'une telle prise en charge financière ; au détriment total des salarié.e.s.

- **Prolongement des mesures dérogatoires permettant à l'employeur d'imposer/ modifier la prise des congés**

Dans une récente ordonnance du 16 décembre dernier, le Gouvernement a choisi de prolonger dans le temps les dispositions qui autorisent l'employeur, sous certaines conditions, à imposer ou modifier les dates de congés payés ou autres jours de repos. Ces dispositions dérogatoires ont été prises dès le 25 mars dernier, parmi les premières « *ordonnances Covid* ». Déjà à l'époque, elles représentaient une atteinte au droit à congés payés.

En effet, les congés payés ne sauraient se limiter à du temps de non travail mais doivent permettre l'exercice effectif du droit au repos et aux loisirs, remis pourtant en cause par l'environnement actuel et par des dates ainsi imposées. Ces mesures devaient prendre fin le 31 décembre de cette année, elles sont finalement prolongées jusqu'au 30 juin 2021. Pour rappel, elles permettent :

- d'autoriser l'employeur, par accord collectif, à imposer la prise de congés payés ou de modifier ceux déjà posés, dans la limite de 6 jours ouvrables (*c'est-à-dire une semaine*);  
- l'autoriser, par simple décision unilatérale, d'imposer la prise des jours de repos liés aux RTT, à un dispositif d'aménagement du temps de travail, au forfait jours et au Compte Epargne Temps, dans la limite de 10 jours. Ces mesures sont conditionnées, du moins formellement par les textes. Pour la prise des congés payés, la mesure doit être mise en oeuvre « *afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid 19, et pour la prise des autres jours de repos lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie en égard aux difficultés économiques liées à la propagation du virus* ».

- **L' « aide exceptionnelle » : prise en charge par l'Etat de 10 jours de congés payés en janvier, pour les entreprises en activité partielle.**

Par ailleurs, un projet de décret, toujours non paru à ce jour, prévoit une « *aide exceptionnelle* », dans le cadre de l'activité partielle. Il s'agit pour l'Etat de prendre en charge une partie des congés payés (*dans les mêmes proportions que l'activité partielle*), pris entre le 1<sup>er</sup> et le 20 janvier, dans une limite de 10 jours de congés.

Pour bénéficier de cette aide, l'entreprise doit avoir comme activité principale d'accueillir du public, et être en activité partielle au moment de la prise de congés. Elle doit en plus avoir été fermée sur décision administrative pour lutter contre le virus au moins 140 jours en 2020 ou avoir subi une perte de chiffre d'affaires d'au moins 90% par rapport à 2019. Ainsi, « *l'aide exceptionnelle* » relative à ces 10 jours maximum de congés qui seraient pris entre le 1<sup>er</sup> et le 20 janvier 2021, ne concerne pas toutes les entreprises, et il faudra bien vérifier qu'un employeur qui souhaite en bénéficier entre dans ces cases.

La CGT se bat évidemment contre toutes ces mesures attentatoires au droit au repos. La confédération et les différentes fédérations concernées ont fait un recours devant le Conseil d'Etat sur les congés payés imposés de manière rétroactive aux agents de la fonction publique pendant le premier confinement, puisque nous avons sur ce point à la fois des arguments de fond mais aussi de très sérieux arguments de forme. Malheureusement nous n'avons gagné ni sur le fond (*droit au repos, discrimination etc.*), ni sur la forme (*absence de consultation des organisations syndicales, dispositions des ordonnances non prévues par la loi d'habilitation*). Il faudra donc être vigilant dans les entreprises à ce que a minima les conditions d'application de ces différentes mesures soient remplies.

# Prolongation de mesures sur l'activité partielle et modulation des taux d'indemnisation et d'allocation

Une ordonnance du 21 décembre 2020 prolonge des dispositions sur l'activité partielle et prévoit la modulation des taux d'indemnisation et d'allocation de l'activité partielle. Un décret 2020-1628 du 21 décembre 2020 en détaille l'application, notamment sur la modulation du taux d'allocation en fonction des secteurs.

Un décret 2020-1681 du 24 décembre 2020 précise quant à lui le taux d'indemnisation en fonction des mêmes secteurs.

Pour rappel, on parle de taux d'allocation versée par l'Etat à l'employeur et de taux d'indemnisation versée par l'employeur au salarié.

On constate dans certains secteurs que l'indemnité versée aux salarié.e.s baisse plus rapidement que l'allocation versée aux employeurs, ce qui est la énième démonstration de la protection des intérêts du patronat au détriment de celui des salarié.e.s.

À noter que les montants minimum relatifs aux différents taux sont un tout petit peu rehaussés (*le minimum associé au taux de 70% passe de 8,03€ passe à 8,11€ et celui associé au taux de 36% passe de 7,23€ à 7,30€*), mais cela est simplement dû à la revalorisation annuelle du SMIC. Toutes les mesures relatives aux taux de l'activité partielle prennent effet à partir de 1<sup>er</sup> février 2020.

## ***Dans les secteurs dits non « protégés ».***

En principe, à partir du 1<sup>er</sup> février (*au lieu du 1<sup>er</sup> janvier initialement prévu*).

- le taux d'indemnisation baissera de 70 à 60% de la rémunération brute,
- le taux d'allocation baissera lui de 60 à 36%.

## ***Dans les secteurs dits « protégés ».***

Dans certains «secteurs protégés», les entreprises continueront à percevoir un taux majoré (*défini par les décrets*). Parmi lesquels, les secteurs protégés existants:

- secteurs du tourisme/hôtellerie/culture etc ;
- secteurs qui en dépendent et qui subissent une «*très forte baisse de chiffre d'affaires*»;
- entreprises qui accueillent du public et qui doivent s'interrompre (*partiellement ou totalement*).

L'ordonnance ajoute deux nouveaux secteurs:

- entreprises qui remplissent la double condition d'être dans des circonscriptions territoriales où des mesures sanitaires sont mises en oeuvre (*circulation interdite, confinement, fermeture provisoire des magasins*) et de subir une baisse d'au moins 60% de chiffre d'affaires ;
- dans zone de chalandise (*affluence de clients*) de stations de ski avec une baisse d'au moins 50% de chiffre d'affaires.

À partir du 1<sup>er</sup> février, dans les entreprises des secteurs du tourisme/hôtellerie/culture etc. et celles des secteurs qui en dépendent et subissent une «*très forte baisse de chiffre d'affaire*»

- le taux d'indemnisation demeurera à 70%, jusqu'au 28 février (*il baissera donc à 60% à partir du 1<sup>er</sup> mars*);
- le taux de l'allocation baissera de 70 à 60%, jusqu'au 31 mars (*il baissera donc à 36% à partir du 1<sup>er</sup> avril*).

À partir du 1<sup>er</sup> février et jusqu'au 30 juin 2021, dans les entreprises qui accueillent du public et qui ferment temporairement, celles dans des circonscriptions territoriales où des mesures sanitaires ont été prises et qui accusent une baisse d'au moins 60% de chiffre d'affaires et celles des stations de ski.

- le taux d'indemnisation demeurera à 70%, seulement dans les entreprises qui accueillent du public et qui ferment temporairement (*il baissera donc à 60% à partir du 1<sup>er</sup> juillet*);
- le taux d'allocation demeurera à 70% pour les entreprises des autres secteurs protégés (*il baissera donc à 36% à partir du 1<sup>er</sup> juillet*). Par ailleurs, toujours à partir du 1<sup>er</sup> février, concernant les salarié.e.s vulnérables et ceux en garde d'enfants le taux de l'indemnité sera à 70% et celui de l'allocation à 60%.



# Le décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020

Ce décret est paru au JO du 31 décembre 2020. Il remet à plat la modulation du taux d'allocation en fonction de l'exposition des entreprises à la crise.

- Le montant minimum d'indemnisation horaire passe de 8,03€ à 8,11€.
- Pour les salarié.e.s dont la durée du travail est fixée par une convention du forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité d'AP et d'allocation est déterminée au regard des jours non travaillés:
  - une demi-journée non travaillée: 3 heures 30min non travaillées,
  - un jour non travaillé: 7 heures non travaillées,
  - une semaine non travaillée: 35 heures non travaillées.

Les congés payés et les repos pris sur la période sont calculés de la même manière. Concernant, le forfait horaire annuel, cela signifie que le calcul de la rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation prend en compte les « heures supplémentaires forfaites » pour la période.

- Pour les cadres dirigeants salarié.e.s, la rémunération mensuelle de référence est calculée de la même manière que pour n'importe quel salarié :

*« la rémunération mensuelle de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois civils, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement »*. Mais le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation *«est déterminée en rapportant le trentième du montant de la rémunération mensuelle de référence obtenue en application de l'alinéa précédant à sept heures »*. Exceptés pour les entreprises des secteurs protégés et des établissements fermés sur décision administrative, ou situés dans un territoire soumis à des restrictions particulières, le taux d'allocation pour l'Activité Partielle de Droit Commun passera de 60% à 36% de la rémunération brute horaire limitée à 4,5 fois le SMIC à partir du 1<sup>er</sup> février 2021. Le salarié lui ne touchera que 60% de sa rémunération de référence au lieu des 70% à compter aussi du 1<sup>er</sup> février 2021.

# Annexes

## Accord du 2 décembre 2020 relatif à l'accord sur l'Activité Partielle de Longue Durée

Entre les soussignés : [...]

### **Préambule.**

Devant la situation exceptionnelle liée à la propagation du Covid 19 à laquelle la France est confrontée, les partenaires sociaux de la branche du personnel des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (*IDCC 2785*) ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des offices de la branche et le risque majeur de grande fragilisation de son tissu économique.

Les offices et les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (*SVV*) sont confrontés depuis plusieurs mois à une baisse durable d'activité dont l'issue est particulièrement incertaine. Ainsi au premier semestre de l'année 2020 a été constatée une diminution de 20 à 40 % des produits de vente judiciaire ainsi que celui des Sociétés de ventes de meubles aux enchères publiques.

Sur la base de ce diagnostic les partenaires sociaux de la branche ont donc conclu le présent accord afin d'assurer le maintien dans l'emploi dans les offices et les SVV confrontés à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, en application de l'article 53 de la 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.

Grâce à ce dispositif, les offices et les SVV pourront, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes d'emploi et de formation professionnelle, mettre en oeuvre durablement l'activité partielle, dans les conditions, plus favorables pour leurs salarié.e.s.

À cette fin, les Parties souhaitent prévoir les conditions dans lesquelles les employeurs de la profession peuvent, par la voie d'un document unilatéral après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, recourir au dispositif spécifique d'activité partielle institué par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et précisé par le décret n° 2020-926 du [28 juillet 2020].

C'est ainsi qu'il a été arrêté et convenu ce qui suit :

#### Article 1er : Champ d'application et objet

Le champ d'application du présent accord est celui défini aux articles 1-1-1 et 1-1-2 de la Convention collective nationale du personnel Convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires du 17 décembre 2008 (*IDCC 2785*). Il vise à permettre aux offices et aux SVV, confrontés à une baisse durable de leur activité, de mettre en place par voie de document unilatéral un dispositif spécifique d'activité partielle en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

#### Article 2 : Durée d'application du dispositif

Les offices et les SVV peuvent recourir au dispositif spécifique d'activité partielle pour une durée de six (6) mois renouvelables dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six (36) mois consécutifs. À cette fin le document unilatéral sera établi pour une durée maximale de trente-six (36) mois.

#### Article 3 : Salarié.e.s et activités éligibles

Tous les salarié.e.s ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle qu'elle que soit la nature de leur contrat notamment CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, etc. Les salarié.e.s soumis à une convention de forfait annuel en jours peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### Article 4 : Indemnisation des salarié.e.s-réductions d'horaires

Le dispositif spécifique d'activité partielle au bénéfice des employeurs faisant face à une baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L.5 122-1 du Code du travail.

Sauf cas exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail au titre du DSAP ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail. Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en oeuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de vingt-quatre mois (24) consécutifs ou non appréciés sur une période de référence de trente-six mois (36). La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 80 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail. La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le montant de l'indemnité horaire ainsi calculée ne peut être inférieure à 8,03 € nets.

Les salarié.e.s soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour ces salarié.e.s, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrées non travaillées au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

1. Une demi-journée non travaillée correspond à 3h30 non travaillées
2. Un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées
3. Une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

*Exemple:* Les salarié.e.s sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine. 4 jours x 3h30 = 14 heures à indemniser

#### Article 5 : Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salarié.e.s ayant le statut de mandataires sociaux, ce pendant la durée de recours au dispositif au sein de l'office ou de la SVV en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord.

#### Article 6 : Couverture sociale

Sont maintenus au bénéfice des salarié.e.s placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension retraite ;

- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60<sup>ème</sup> heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;
- les garanties de prévoyance et complémentaire santé.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le DSAP. La période d'activité partielle dans le cadre du DSAP est prise en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

#### Article 7 : Formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche encouragent la formation des salarié.e.s placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle. Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des offices et des SVV et de la branche permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes suivies par les salarié.e.s durant ces périodes d'inactivité.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le DSAP peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (*entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, etc.*).

Les projets de formations certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les offices ou les SVV de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation du DSAP, sont financés par le biais principalement du dispositif FNE-Formation. Dès lors qu'un salarié placé dans le DSAP souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il pourra également mobiliser son CPF, ceci sur sa seule initiative.

Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié ou un abondement du projet visé par le salarié pourra être possible soit par la branche via les fonds mutualisés dits conventionnels dès lors que la formation concerne un métier de la branche, soit par les offices ou les SVV via les fonds qui leurs seraient disponibles et dont les versements seraient volontaires.

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans le cadre d'une gestion simplifiée, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences EP et des subventions publiques dédiées à la formation (*FNE-Formation, Fonds social européen (FSE), autres...*), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L.6332-1-3 du Code du travail.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (*CPNEFP*) précisera les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins, et transmettra à la Section Paritaire Professionnelle (*SPP*) afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits au premier paragraphe du présent article.

#### Article 8 : Emploi

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en oeuvre des meilleures conditions de reprise de l'activité des offices ou des SVV lorsque celle-ci interviendra.

Ainsi, à l'occasion de la mise en oeuvre du DSAP, les offices ou les SVV devront prendre des engagements en matière d'emploi tels que l'interdiction de licencier pour motif économique tout salarié de l'office ou de la SVV et, en tout état de cause, de mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, ce pendant la durée de recours au dispositif au sein de l'office ou de la SVV en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord.

#### Article 9 : Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein de l'office ou de la SVV

Conformément aux dispositions légales et règlementaires, les offices ou les SVV souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord élaborent un document ayant pour objet de préciser les conditions de mise en oeuvre du présent accord à la situation de l'étude dans le respect des stipulations de l'accord de branche.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (*CSE*) est préalablement consulté sur ce document.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :

1) Le diagnostic de la situation économique de l'office ou de la SVV et les perspectives d'activité ;

- 2) Les activités et les salarié.e.s concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle ;
- 3) La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 4 ;
- 4) La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du DSAP est sollicité ;
- 5) Les conditions de mise en oeuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salarié.e.s visés au 2.
- 6) Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent sur la mise en oeuvre du DSAP. Cette information devra avoir lieu au moins tous les trois (3) mois en application de l'article 8 du présent accord.

Concernant le point 5° ci-dessus, il est rappelé que, conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, l'employeur s'expose à devoir rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié bénéficiant du dispositif et dont le contrat de travail est rompu pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail dans le champ d'application défini au sein du document unilatéral de l'employeur, pendant la durée de recours à ce dispositif.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. La demande est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R.5122-26 du Code du travail.

En présence d'un comité social et économique au sein de l'office ou de la SVV, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique, ou à défaut, de la convocation de l'instance.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

L'employeur adresse un bilan à l'autorité administrative avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique.

Le document unilatéral peut être transmis à l'autorité administration pour homologation en application du présent accord, le 30 juin 2022 au plus tard.

## Article 10 : Modalités d'information des salarié.e.s et des instances représentatives du personnel

L'employeur informe individuellement les salarié.e.s sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (*temps de travail et indemnisation*) par tout moyen écrit (*mail ou courrier*).

L'employeur informe individuellement les salarié.e.s au moins trois (3) jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif spécifique d'activité partielle par écrit (*mail ou courrier*).

L'employeur fournit au minimum tous les trois (3) mois au comité social et économique, lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salarié.e.s concernés par la mise en oeuvre du DSAP,
- le nombre de salarié.e.s ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle,
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DSAP,
- les activités concernées par la mise en oeuvre du DSAP,
- les perspectives de reprise de l'activité.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI ([cncpj@cncpj.org](mailto:cncpj@cncpj.org)):

- le document unilatéral anonymisé mis en oeuvre dans l'office ou la SVV.
- ou l'accord collectif de l'office ou la SVV anonymisé relatif au DSAP conclu en application de l'article 53 de la loi n 0 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.
- un bilan de ces documents et accords est réalisé tous les trois (3) mois.

## Article 11 : Conditions de suivi

Un bilan portant sur la mise en oeuvre du dispositif pris sera établi par chaque employeur mettant en oeuvre le dispositif et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement adressée à l'autorité administrative.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique est destinataire de ce bilan lors d'une réunion d'information donnant lieu à procès-verbal.



En application de l'article 1 du décret no 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, cette information a lieu tous les trois (3) mois.

La CPPNI sera destinataire tous les trois (3) mois d'un bilan global établi à partir des informations communiquées par les études ayant mis en oeuvre le dispositif. Les parties conviennent, avant le terme de l'accord, de faire le point sur son exécution.

Article 12 : Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié.e.s

En application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salarié.e.s visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les offices ou les SVV de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 13: Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément à la législation en vigueur.

Article 14 : Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 30 juin 2022, de sorte qu'il couvrira les documents visés à l'article 8 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administration pour homologation au plus tard à cette date.

L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à son extension, laquelle sera demandée par la partie la plus diligente.

Il ne produira ses effets qu'à compter du jour de la publication de l'arrêté pris pour son extension.

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt prévues aux articles D. 223 1-2 et suivants du Code du travail. Une version anonymisée sera également publiée dans la base de données nationale des accords collectifs.

Fait à Paris, le 2 décembre 2020.

SIGNATAIRES [...]

## **Ordonnance du 21 décembre 2020**

***Ordonnance no 2020-1639 du 21 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle NOR : MTRD2034237R.***

Le Président de la République, Sur le rapport du Premier ministre et de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, Vu la Constitution, notamment son article 38;

Vu le code de l'action sociale et des familles;

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général des impôts;

Vu le code de justice administrative, notamment son article R. 123-20; Vu le code rural et de la pêche maritime;

Vu le code de la santé publique;

Vu le code de la sécurité sociale;

Vu le code du travail;

Vu la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 modifiée d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, notamment son article 11;

Vu la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, notamment son article 20;

Vu la 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 1er ;

Vu la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire, notamment son article 10;

Vu l'ordonnance n° 96-1122 du 20 décembre 1996 relative à l'amélioration de la santé publique, à l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès, au financement de la sécurité sociale à Mayotte et à la caisse de sécurité sociale de Mayotte, notamment son article 28-3;

Vu l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 modifiée portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle;

Vu l'ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 modifiée relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle;

Vu l'ordonnance n° 2020-1255 du 14 octobre 2020 relative à l'adaptation de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle;

Vu le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu ;

Le conseil des ministres entendu,

Ordonne: Article 1er L'ordonnance du 27 mars 2020 susvisée est ainsi modifiée: 1° L'article 7 est remplacé par les dispositions suivantes : « Art. 7. – I. – Lorsqu'ils subissent une perte de rémunération du fait d'une cessation temporaire de leur activité professionnelle consécutive à l'une des situations mentionnées au IV, les salarié.e.s employés à domicile mentionnés à l'article L. 7221-1 du code du travail ainsi que les assistants maternels mentionnés aux articles L. 421-1 et L. 424-1 du code de l'action sociale et des familles sont placés en position d'activité partielle auprès du particulier qui les emploie.

«Les dispositions du chapitre II du titre II du livre Ier de la cinquième partie du code du travail sont applicables, sous réserve des dispositions du présent article.

«II. – Les particuliers employeurs sont dispensés de l'obligation de disposer d'une autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative.

«III. – Les heures non travaillées au titre de l'activité partielle font l'objet du versement de l'indemnité prévue au V dans la limite de la durée fixée par les conventions collectives nationales des salarié.e.s du particulier employeur et des assistants maternels dès lors que ces conventions sont applicables.

«IV. – Les personnes mentionnées au I peuvent être placées en position d'activité partielle lorsqu'elles se trouvent dans l'une des situations suivantes:

«1° Leur employeur est un travailleur non salarié mentionné à l'article L. 611-1 du code de la sécurité sociale ou un mandataire social mentionné au 11°, 12°, 13°, 22° ou 23° de l'article L. 311-3 du même code ou au 8° ou 9° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime, mis dans l'impossibilité d'exercer son activité du fait de mesures prises en application de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique;

«2° Elles ont la qualité de personne vulnérable au sens du deuxième alinéa du I de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020;

«3° L'activité exercée à domicile fait l'objet de mesures de restriction prises en application de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique.

«V. – L'indemnité horaire versée par l'employeur est au minimum égale à un pourcentage de la rémunération nette correspondant à la rémunération prévue au contrat, sans pouvoir être:

«1° Ni inférieure au montant net correspondant, pour les employés à domicile, au salaire minimum prévu par la convention collective nationale des salarié.e.s du particulier employeur ou à défaut prévu à l'article L. 3232-3 du code du travail ou, pour les assistants maternels, au montant minimal de rémunération fixé en application de l'article L. 423-19 du code de l'action sociale et des familles;

«2° Ni supérieure aux plafonds fixés par les dispositions réglementaires du chapitre II du titre II du livre 1er de la cinquième partie du code du travail.

«VI. – L'indemnité horaire versée par l'employeur en application du I fait l'objet d'un remboursement à hauteur d'un pourcentage de la rémunération nette du salarié mentionnée au V, effectué pour le compte de l'État et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage, par les organismes chargés du recouvrement des cotisations du régime général, par les caisses de mutualité sociale agricole, par la caisse de sécurité sociale de Mayotte et par la caisse de prévoyance sociale de Saint-Pierre-et-Miquelon.

«L'Etat en assure la compensation selon des modalités fixées par arrêté des ministres chargés de la sécurité sociale, du budget, de l'emploi et de l'agriculture. Une convention conclue entre l'Etat et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage détermine les modalités de financement des sommes versées aux particuliers employeurs au titre du remboursement des indemnités mentionnées au V.

«VII. – Les organismes de recouvrement mentionnés au VI procèdent, le cas échéant, à une compensation entre le montant des cotisations et contributions sociales restant dues par le particulier employeur au titre des périodes antérieures au 1er novembre 2020 et le remboursement effectué au titre de l'indemnité d'activité partielle.

«VIII. – Les indemnités mentionnées au présent article sont exclues de l’assiette de la contribution prévue à l’article L. 136-1 du code de la sécurité sociale, de l’assiette de la cotisation prévue au 2° du I de l’article L. 242-13 du même code et au 2° de l’article L. 761-5 du code rural et de la pêche maritime ainsi que de la contribution mentionnée à l’article 28-3 de l’ordonnance n° 96-1122 du 20 décembre 1996 relative à l’amélioration de la santé publique, à l’assurance maladie, maternité, invalidité et décès, au financement de la sécurité sociale à Mayotte et à la caisse de sécurité sociale de Mayotte.

«IX. – La différence entre l’indemnité versée par l’employeur en application du V et le montant remboursé mentionné au VI est prise en compte dans les dépenses ouvrant droit aux crédits d’impôts définis aux articles 199 sexdecies et 200 quater B du code général des impôts.

«X. – Un décret détermine les modalités d’application du présent article, notamment:

«1° Le taux de l’indemnité mentionnée au V et le taux du remboursement mentionné au VI;

«2° Les pièces justificatives que les particuliers employeurs tiennent à la disposition des organismes mentionnés au VI aux fins de contrôle.»;

2° A l’article 10, les mots: «ou de pistes de ski», sont remplacés par les mots: «, de pistes de ski ou de cure thermale»;

3° L’article 11 est abrogé;

4° A l’article 12 :

a) Au début de l’article, il est inséré un «I. –» et, à sa seconde occurrence, l’année: « 2020 » est remplacée par les mots: «2021, sous réserve des alinéas suivants»;

b) L’article est complété par les dispositions suivantes:

«II. – L’article 7 est applicable aux salarié.e.s placés en position d’activité partielle entre le 1er novembre 2020 et une date fixée par décret et au plus tard:

«1° Pour les salarié.e.s mentionnés aux 1° et 3° du IV, jusqu’au dernier jour du mois où a pris fin l’état d’urgence sanitaire déclaré en application du décret no 2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l’état d’urgence sanitaire et prorogé par la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l’état d’urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire ;

«2° Pour les salarié.e.s mentionnés au 2o du IV, jusqu’au dernier jour du quatrième mois suivant le mois où a pris fin l’état d’urgence sanitaire mentionné à l’alinéa précédent.

«III. – Les dispositions de l’article 10 s’appliquent, en outre, au titre du placement en position d’activité partielle des salarié.e.s de régies de cure thermale entre le 1er et le 31 décembre 2020.»

Article 2 L’article 20 de la loi du 25 avril 2020 susvisée est ainsi modifié:

1° Le troisième alinéa du I est supprimé;

2° Après le II est inséré un II bis ainsi rédigé:

«II bis. – Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux salarié.e.s employés à domicile mentionnés à l’article L. 7221-1 du code du travail ainsi qu’aux assistants maternels mentionnés aux articles L. 421-1 et L. 424-1 du code de l’action sociale et des familles.»;

3° Au III :

a) Au deuxième alinéa, l’année: «2020» est remplacée par l’année: «2021»;

b) Au troisième alinéa, le mot: «dernier» est remplacé par le mot: «troisième».

Article 3 L’article 5 de la loi du 17 juin 2020 susvisée est ainsi modifié:

1° Au premier alinéa du I, les mots: «de l’article 4 de la loi no 2020-290 du 23 mars 2020 d’urgence pour faire face à l’épidémie de covid-19 et prorogé dans les conditions prévues à l’article L. 3131-14 du code de la santé publique» sont remplacés par les mots:

«du décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l’état d’urgence sanitaire et prorogé par la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l’état d’urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire» et les mots: «conclus ou renouvelés pour une durée totale de trente-six mois» sont remplacés par les mots : «renouvelés pour une durée totale n’excédant pas trente-six mois, contrat initial inclus»;

2° Au II: a) Au premier alinéa, les mots: «12 mars» sont remplacés par les mots: «17 octobre» et les mots: «déclaré en application de l’article 4 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d’urgence pour faire face à l’épidémie de covid- 19 et prorogé dans les conditions prévues à l’article L. 3131-14 du code de la santé publique» sont remplacés par les mots: «mentionné au premier alinéa du I»;

b) Au deuxième alinéa, le mot: «mars» est remplacé par le mot: «octobre»;  
c) Le dernier alinéa est complété par les mots: «mentionné au premier alinéa». Article 4 L'ordonnance du 24 juin 2020 susvisée est ainsi modifiée:

1° A l'article 1er :

a) Au premier alinéa du I, les mots: «31 décembre 2020» sont remplacés par les mots: «30 juin 2021»;

b) Au a du 2° du I, le mot: «aérien» est remplacé par les mots: «de personnes»;

c) Le II est remplacé par les dispositions suivantes:

«II. – Le taux prévu au 2° du I peut être majoré pour les employeurs dont:  
«1° L'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, à l'exclusion des fermetures volontaires;

«2° L'établissement est situé dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'autorité administrative afin de faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, lorsqu'il subit une forte baisse de chiffre d'affaires;

«3° L'établissement appartient à une zone de chalandise spécifiquement affectée par l'interruption d'activité, dans les conditions mentionnées au 1°, d'un ou plusieurs établissements dont l'activité implique l'accueil du public, lorsqu'il subit une baisse significative de son chiffre d'affaires.»;

2° A l'article 2: a) Au premier alinéa, les mots: «au 31 décembre 2020» sont remplacés par les mots: «à une date fixée par décret et au plus tard le 30 juin 2021»;

b) Au second alinéa, les mots: «le 31 décembre 2020» sont remplacés par les mots: «une date fixée par décret et au plus tard le 30 juin 2021»;

c) L'article est complété par un alinéa ainsi rédigé: «Les dispositions du 3° du II de l'article 1er s'appliquent, en outre, au titre du placement en position d'activité partielle des salarié.e.s entre le 1er et le 31 décembre 2020.»

## Article 5

A l'article 3 de l'ordonnance du 14 octobre 2020 susvisée, les mots :

«le 31 décembre 2020» sont remplacés par les mots :

«une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2021».

## Article 6

Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur le 1er janvier 2021, à l'exception de celles des 1° et 2° de l'article 1er, qui entrent en vigueur dans les conditions prévues au 4° du même article, et de celles du huitième alinéa du 1° de l'article 4, qui entrent en vigueur dans les conditions prévues au 2° du même article.

## Article 7

Le Premier ministre, le ministre de l'économie, des finances et de la relance, la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion et le ministre des solidarités et de la santé sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application de la présente ordonnance, qui sera publiée au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 décembre 2020.

Par le Président de la République, EMMANUEL MACRON

Le Premier ministre, JEAN CASTEX

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, ELISABETH BORNE

Le ministre de l'économie, des finances et de la relance, BRUNO LE MAIRE

Le ministre des solidarités et de la santé, OLIVIER VÉRAN.



# **Décret du 24 décembre 2020**

***Décret n° 2020-1681 du 24 décembre 2020 relatif à l'activité partielle  
NOR : MTRD2035116D.***

Publics concernés: employeurs, salarié.e.s, Agence de services et de paiement.

Objet: prolongation des mesures d'urgence relatives à l'activité partielle.  
Entrée en vigueur: le texte entre en vigueur le 1er janvier 2021. Notice: le texte proroge certaines dispositions transitoires prises en matière d'activité partielle.

Il en est ainsi des dispositions relatives au dispositif d'individualisation de l'activité partielle, ainsi que des modalités de prise en compte des heures supplémentaires et des heures d'équivalence dans le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle.

Il diffère également au 1<sup>er</sup> février 2021, la baisse du taux de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié à 60 % de sa rémunération antérieure brute.

Les salarié.e.s des entreprises relevant de secteurs particulièrement touchés par la crise continueront cependant de percevoir une indemnité égale à 70% de leur rémunération brute antérieure jusqu'au 31 mars 2021. Les salarié.e.s des entreprises fermées sur décision administrative continueront de percevoir une indemnité égale à 70% de leur rémunération brute antérieure jusqu'au 30 juin 2021.

Enfin, le texte diffère au 1<sup>er</sup> mars 2021 l'entrée en vigueur de la réduction à trois mois de la durée d'autorisation d'activité partielle, cette autorisation pouvant être renouvelée une fois.

Références: le décret, ainsi que les dispositions du code du travail qu'il modifie, peuvent être consultés, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>). Le Premier ministre, Sur le rapport de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Vu le code du travail, notamment son article L. 5122-5;

Vu la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire;

Vu l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 modifiée mesures d'urgence en matière d'activité partielle;

Vu l'ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 modifiée relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle;

Vu l'ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle;

Vu le décret n° 2020-794 du 26 juin 2020 relatif à l'activité partielle;  
Vu le 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;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle en date du 17 décembre 2020;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu, Décrète:

Art. 1er. – L'article 2 du décret du 26 juin 2020 susvisé est remplacé par les dispositions suivantes:

« Art. 2. – Le I de l'article 3 et l'article 5 sont applicables au titre des salarié.e.s placés en activité partielle entre le 12 mars et une date fixée par décret, qui ne pourra excéder le 31 décembre 2021.»

Art. 2. – L'article 4 du décret du 30 octobre 2020 susvisé est ainsi modifié:  
1° Au I, la date: «1er janvier 2021» est remplacée par la date: «1er mars 2021»;

2° Au II, les mots: «Les 4° et 5°» sont remplacés par les mots: «Le 4° et le b du 5°» et il est inséré, après les mots «à compter du 1er janvier 2021», les mots: «et les dispositions du a et du c du 5° de cet article s'appliquent aux heures chômées par les salarié.e.s à compter du 1<sup>er</sup> février 2021»;

3° Il est complété par deux alinéas ainsi rédigés:

«V. – Par dérogation au II en ce qui concerne le a du 5° de l'article 1er, les salarié.e.s des employeurs mentionnés au 2° du I de l'article 1er de l'ordonnance du 24 juin 2020 susvisée reçoivent, pour les heures chômées entre le 1er février et le 31 mars 2021, une indemnité horaire correspondant à 70 % de leur rémunération horaire antérieure brute calculée dans les conditions de l'article R. 5122-18 du même code.

«VI. – Par dérogation au II en ce qui concerne le a du 5° de l'article 1er, les salarié.e.s des employeurs mentionnés au II de l'article 1er de l'ordonnance du 24 juin 2020 susvisée reçoivent, pour les heures chômées entre le 1er février et le 30 juin 2021,

une indemnité horaire correspondant à 70 % de leur rémunération horaire antérieure brute calculée dans les conditions de ce même article R. 5122-18.»

Art. 3. – Les dispositions du présent décret entrent en vigueur au 1er janvier 2021.

Art. 4. – La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion est chargée de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 24 décembre 2020.

Par le Premier ministre : JEAN CASTEX

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, ELISABETH BORNE.

## **Décret du 30 décembre 2020**

***Décret relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle NOR : MTRD2036794D***

Publics concernés: salarié.e.s, employeurs, Agence de services et de paiement.

Objet: modalités de détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

Entrée en vigueur: le texte entre en vigueur le 1er janvier 2021, sous réserve des dispositions particulières prévues à son article 11.

Notice: le décret prolonge les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour les salarié.e.s dont la durée du travail est décomptée en jours et pour les salarié.e.s qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail.

Par ailleurs, le texte relève à 8,11 euros le plancher du taux horaire de l'allocation versée à l'employeur à compter du 1er janvier 2021, et prolonge jusqu'au 31 janvier 2021 les dispositions actuelles relatives aux taux de l'allocation d'activité partielle. A compter du 1er février, le taux de l'allocation de droit commun sera fixé à 36 % du salaire brut antérieur du salarié.

Par dérogation, les secteurs particulièrement affectés par la crise sanitaire bénéficieront d'un taux majoré de 60 % jusqu'au 31 mars 2021. Les établissements fermés sur décision administrative, ou situés dans un territoire soumis à des restrictions particulières des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes, et subissant une baisse d'au moins 60 % de chiffre d'affaires bénéficieront d'un taux de 70 % jusqu'au 30 juin 2021.

En outre, le texte prévoit que les établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski pourront bénéficier de ce même taux d'allocation majoré durant la période de fermeture administrative des remontées mécaniques sous réserve de satisfaire à une condition de baisse de 50 % de leur chiffre d'affaires. Enfin, il relève le plancher du taux horaire de l'allocation du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (APLD) à 7,30 euros à compter du 1er janvier 2021.

Références: le décret, pris notamment en application de l'ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, ainsi que les dispositions du code du travail qu'il modifie peuvent être consultés, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre, Sur le rapport de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, Vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, notamment ses articles 107 et 108; Vu les décisions de la Commission européenne C (2020) 4512 du 29 juin 2020 relative à l'aide d'Etat SA.57754 (2020/N) - France COVID-19:

Dispositif d'activité partielle ad hoc, SA.58108 C (2020) 5347 du 30 juillet 2020 relative à l'aide d'Etat SA.57754 (2020/N) - COVID-19:

modification du dispositif d'activité partielle ad hoc, SA.58522 (2020/N) 6295 du 10 septembre 2020 relative à l'aide d'Etat SA.57754 (2020/N) - covid-19 : modification du dispositif d'activité partielle ad hoc - ajout des secteurs bénéficiaires, SA.58689 (2020/N) 6703 du 24 septembre 2020 relative à l'aide d'Etat SA. 57754 (2020/N) – France COVID-19:

Prolongation et amendement du dispositif d'activité partielle ad hoc et SA.58978 (2020/N) du 15 octobre 2020 relative à l'aide d'Etat SA. 57754 (2020/N) – France COVID-19: Modulation géographique du taux d'activité partielle et d'activité SA.60095 (2020/N) du 15 décembre 2020;

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 5122-1 à L. 5122-5;  
Vu l'ordonnance n° 2020-346 modifiée du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle;

Vu l'ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 modifiée relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle;

Vu l'ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle;

Vu le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle;

Vu le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 modifié portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle;

Vu le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable;

Vu le décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle en date du 23 décembre 2020, Décrète: Art. 1er. – A l'article D. 5122-13 du code du travail, le montant: «8,03 euros» est remplacé par le montant: «8,11 euros».

Art. 2. – I. – Pour l'application des articles 8, 8 bis et 10 bis de l'ordonnance du 27 mars 2020 susvisée, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation sont déterminées selon les règles suivantes:

1° Pour les salarié.e.s dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés non travaillés par le salarié au titre de la période considérée pour l'un des cas prévus au I de l'article L. 5122-1 du code du travail convertis en heures selon les modalités suivantes:

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 heures 30 non travaillées;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période prévue au premier alinéa, ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés sont, le cas échéant, convertis en heures selon les modalités prévues au premier alinéa. Les heures issues de cette conversion sont déduites du nombre d'heures non travaillées calculées en application du premier alinéa;

2° Pour le personnel navigant des entreprises dont l'organisation de la durée du travail est fondée sous la forme d'alternance de jours d'activité et de jours d'inactivité en application des dispositions de l'article D. 422-5-2 et des sections 2 et 3 du chapitre II du titre II du livre IV de la partie réglementaire du code de l'aviation civile ou des dispositions relatives à la durée du travail applicables au personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères en application de l'arrêté du 8 septembre 1997 modifié portant extension de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996, le nombre d'heures donnant lieu au versement de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est déterminé en tenant compte de la différence entre le nombre de jours d'inactivité constatés et le nombre de jours d'inactivité garantis au titre de la période considérée.

Le nombre de jours d'inactivité est converti en heures selon la règle suivante:  
– chaque jour d'inactivité au-delà du nombre de jours d'inactivité garantis correspond à 8,75 heures chômées, dans la limite de la durée légale du temps de travail mentionnée à l'article L. 3121-27 du code du travail sur la période considérée;

3° Pour les salarié.e.s mentionnés au titre Ier du livre III de la septième partie du code du travail et qui ne relèvent pas d'un aménagement du temps de travail applicable dans l'entreprise, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont calculées selon les modalités suivantes:

– la rémunération mensuelle de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois civils, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement, à l'exclusion des frais professionnels et des éléments de salaire prévus à l'article 3;

– le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation prévues aux articles D. 5122-13 et R. 5122-18 du code du travail est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence prévue à l'alinéa précédent à la durée légale du temps de travail;

– la perte de rémunération mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail correspond à la différence entre la rémunération mensuelle de référence prévue au deuxième alinéa du présent 3o et la rémunération mensuelle effectivement perçue au cours de la même période;

– le nombre d'heures non travaillées indemnisables correspond, dans la limite de la durée légale du travail, à la différence de rémunération obtenue en application de l'alinéa précédent rapportée au montant horaire prévu au troisième alinéa;

4° Pour les salarié.e.s mentionnés à l'article L. 7412-1 du code du travail, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle sont les suivantes:

– la rémunération mensuelle de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois civils ou le cas échéant, de la totalité des mois civils travaillés si la première fourniture de travail au salarié est intervenue il y a moins de douze mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement, à l'exclusion des frais d'atelier, des frais accessoires mentionnés à l'article L. 7422-11 du code du travail, des heures supplémentaires prévues à l'article L. 7422-9 du même code et des éléments de salaire mentionnés à l'article 3;

– le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation prévues aux articles D. 5122-13 et R. 5122-18 du code du travail correspond au taux mentionné aux articles L. 7422-6 à L. 7422-8 du code du travail ou, s'il est plus favorable, le taux appliqué par l'employeur;

– la perte de rémunération mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail correspond à la différence entre la rémunération mensuelle de référence prévue au deuxième alinéa du présent 4° et la rémunération mensuelle effectivement perçue au cours de la même période;

– le nombre d'heures non travaillées indemnisables correspond, dans la limite de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée stipulée au contrat de travail, à la différence de rémunération obtenue en application de l'alinéa précédent rapportée au montant horaire prévu au troisième alinéa. Le bénéfice de ces dispositions n'est pas cumulable avec l'aide prévue à l'article R. 3232-8 du code du travail;

5° Pour les journalistes pigistes en collaboration régulière entrant dans le champ d'application de l'article L. 7112-1 du code du travail, qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail et qui ont bénéficié au minimum de trois bulletins mensuels de pige sur les douze mois civils précédant la date du placement en activité partielle, dont deux dans les quatre mois précédant cette même date, ou qui ont collaboré à la dernière parution dans le cas d'une publication trimestrielle, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle sont les suivantes:

– la rémunération mensuelle de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au titre des piges réalisées au cours des douze mois civils, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement, à l'exclusion des frais professionnels et des éléments de salaire mentionnés à l'article 3;

– un coefficient de référence est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence prévue à l'alinéa précédent au salaire minimum mensuel de rédacteur du barème applicable dans l'entreprise concernée ou, à défaut, dans la forme de presse considérée au titre de la même période de référence ou, à défaut, par le salaire minimum interprofessionnel de croissance fixé en application des articles L. 3231-2 à L. 3231-12 du code du travail. Ce coefficient de référence ne peut être supérieur à 1;

– le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation prévues aux articles R. 5122-18 et D. 5122-13 du code du travail, est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence prévue au deuxième alinéa du présent 5° à la durée légale du temps de travail à laquelle est appliquée, s'il y a lieu, le coefficient de référence;

– la perte de rémunération mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail correspond à la différence entre la rémunération mensuelle de référence prévue au deuxième alinéa du présent 5° et la rémunération mensuelle effectivement perçue au cours de la même période;

– le nombre d'heures non travaillées indemnisables correspond, dans la limite de la durée légale du travail après application, s'il y a lieu, du coefficient de référence, à la différence de rémunération obtenue en application de l'alinéa précédent rapportée au montant horaire prévu au quatrième alinéa du présent 5°;



6° Pour les travailleurs mentionnés aux articles L. 7121-2 et suivants, L. 7123-2 à L. 7123-4, L. 7123-6 et L. 5424-20 du code du travail, le nombre d'heures non travaillées retenu pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à 7 heures par cachet contractuellement programmé, mais non réalisé en raison d'une annulation liée à l'épidémie de covid-19;

7° Pour les cadres dirigeants mentionnés à l'article L. 3111-2 du code du travail, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle sont les suivantes:

– la rémunération mensuelle de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois civils, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement;

– le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation prévues aux articles D. 5122-13 et R. 5122-18 du code du travail est déterminé en rapportant le trentième du montant de la rémunération mensuelle de référence obtenue en application de l'alinéa précédent à sept heures;

– le nombre d'heures non travaillées indemnifiables, dans la limite de la durée légale du travail, est obtenu selon les modalités de conversion en heures mentionnées au 1°;

8° Pour les salarié.e.s mentionnés à l'article L. 1254-19 du code du travail, les périodes mentionnées au II de l'article L. 1254-21 du même code ouvrent droit à l'indemnité et à l'allocation d'activité partielle en raison de l'épidémie de covid-19 selon les modalités de calcul suivantes:

– le nombre d'heures indemnifiables correspond, dans la limite de la durée légale du travail sur la période considérée, à la moyenne mensuelle des heures ou des jours travaillés au cours des douze mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise de portage.

Un jour travaillé correspond à 7 heures travaillées;

– la rémunération mensuelle de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à 75 % de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale pour une activité équivalant à un temps plein.

Lorsque la moyenne mensuelle des heures travaillées est inférieure à une activité équivalant à un temps plein, la rémunération mensuelle de référence est corrigée à proportion de la moyenne mensuelle d'heures travaillées mentionnée au deuxième alinéa du présent 8° et rapportée à la durée légale du travail sur la période considérée;

– le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation prévues aux articles D. 5122-13 et R. 5122-18 du code du travail est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence obtenu en application de l'alinéa précédent à la moyenne mensuelle d'heures travaillées mentionnée au deuxième alinéa du présent 8°;

9° Pour les marins rémunérés à la part mentionnés à l'article 10 bis de l'ordonnance du 27 mars 2020 susvisée, les modalités de calcul de l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées selon les règles suivantes:

–le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est déterminé par arrêté conjoint des ministres chargés des gens de mer et du travail en fonction du salaire forfaitaire prévu à l'article L.5553-5 du code des transports de la dernière catégorie de marin déclarée à l'Etablissement national des invalides de la marine pour la fonction exercée à bord du navire et la pêche concernée par le placement en activité partielle;

– le nombre d'heures indemnisables, dans la limite de la durée légale du travail, est déterminé en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées de travail à la pêche non travaillés au titre de la période considérée convertis en heures selon les modalités suivantes:

- une demi-journée de travail à la pêche non travaillée correspond à 3 heures 30 non travaillées ;

- un jour de travail à la pêche non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;

- une semaine de travail à la pêche non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

II. – Pour l'application des dispositions du I, le nombre d'heures donnant lieu à versement de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle ne peut excéder la durée légale du temps de travail mentionnée à l'article L. 3121-27 du code du travail au titre de la période considérée.

Art. 3. – Le décret du 30 octobre 2020 susvisé est modifié comme suit: 1° A l'article 1, le montant: «7,23 euros» est remplacé par le montant: «7,30 euros»; 2° A l'article 3, le mois: «janvier» est remplacé par le mois: «février».

Art. 4. – Le décret du 29 juin 2020 susvisé est ainsi modifié: 1° Au 3° du II de l'article 1er, après les mots: «mentionnés au», sont insérés les mots: «1° du»; 2° A l'article 2, la date: «31 décembre 2020», est remplacée par la date: «31 janvier 2021».

Art. 5. – I. – Les établissements mentionnés au 2° du II de l'article 1er de l'ordonnance du 24 juin 2020 susvisée sont ceux qui sont situés dans une circonscription territoriale au sein de laquelle ont été prises des mesures en application des 1°, 2°, 5° ou 10° de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique, et qui subissent une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 60 %.

II. – Cette baisse de chiffre d'affaires est appréciée, au choix de l'employeur, pour chaque mois de la période d'application des mesures mentionnées au I du présent article: 1° Soit par rapport au chiffre d'affaires constaté durant le mois qui précède la mise en oeuvre de ces mesures; 2° Soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2019.

Art. 6. – I. – Les établissements mentionnés au 3° du II de l'article 1er de l'ordonnance du 24 juin 2020 susvisée sont ceux qui:

1° Sont implantés dans une commune support d'une station de ski ou dans une commune située en zone de montagne appartenant à un établissement public de coopération intercommunale lui-même support d'une station de ski et situées dans une unité urbaine d'au plus 50000 habitants;

2° Mettent à disposition des biens et des services;

3° Et subissent une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 50 % pendant la période de fermeture des téléphériques et des remontées mécaniques.

II. – Cette baisse de chiffres d'affaires est appréciée, au choix de l'employeur, pour chaque mois d'interruption d'activité des téléphériques et des remontées mécaniques: 1° Soit par rapport au chiffre d'affaires constaté durant le mois qui précède l'interruption; 2° Soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2019.

Art. 7. – Par dérogation à l'article D. 5122-13 du code du travail et au titre des heures chômées entre le 1er février 2021 et le 31 mars 2021, pour les employeurs mentionnés au 2° du I de l'article 1er de l'ordonnance du 24 juin 2020 susvisée, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est fixé à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du même code, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Ce taux ne peut être inférieur à 8,11 euros, sauf pour les salarié.e.s en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Art. 8. – I. – Par dérogation à l'article D. 5122-13 du code du travail et au titre des heures chômées entre le 1er février 2021 et le 30 juin 2021, pour les employeurs mentionnés au 1° du II de l'article 1er de l'ordonnance du 24 juin 2020 susvisée le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est fixé à 70 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du même code, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Ce taux ne peut être inférieur à 8,11 euros, sauf pour les salarié.e.s en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

II. – Par dérogation à l'article D. 5122-13 du code du travail et au titre des heures chômées entre le 1er janvier 2021 et le 30 juin 2021, pour les employeurs mentionnés au 2° du II de l'article 1er de l'ordonnance du 24 juin 2020 susvisée le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est fixé à 70 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du même code, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Ce taux ne peut être inférieur à 8,11 euros, sauf pour les salarié.e.s en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

III. – Par dérogation à l'article D. 5122-13 du code du travail et au titre des heures chômées entre le 1er décembre 2020 et le 30 juin 2021, pour les employeurs mentionnés au 3° du II de l'article 1er de l'ordonnance du 24 juin 2020 susvisée le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est fixé à 70 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du même code, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Ce taux ne peut être inférieur à 8,11 euros, sauf pour les salarié.e.s en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Art. 9. – I. – Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle applicables aux salarié.e.s de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour les motifs mentionnés au I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 susvisée est fixé à 70 % de la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que calculée à l'article R. 5122-18 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

II. – Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur au titre des salarié.e.s de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour les motifs mentionnés au I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 susvisée est fixé à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance. Ce taux horaire ne peut être inférieur à 7,30 euros. Pour les salarié.e.s en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation le taux horaire minimum n'est pas applicable.

Art. 10. – Au deuxième alinéa de l'article 7 du décret du 28 juillet 2020 susvisé, le montant: «7,23 euros» est remplacé par le montant: «7,30 euros».

Art. 11. – Les dispositions du présent décret entrent en vigueur au 1er janvier 2021, sous réserve des dispositions suivantes:

– les dispositions des articles 1<sup>er</sup> et 10 s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées à l'autorité administrative au titre des heures chômées par les salarié.e.s à compter du 1er janvier 2021;

– les dispositions de l'article 6 et du III de l'article 8 s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées à l'autorité administrative au titre des heures chômées par les salarié.e.s à compter du 1er décembre 2020;

– les dispositions de l'article 7 et du I de l'article 8 entrent respectivement en vigueur dans les conditions prévues à ces mêmes articles;

– les dispositions de l'article 9 entrent en vigueur le 1er février 2021.

Art. 12. – La ministre du travail de l'emploi et de l'insertion est chargée de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 décembre 2020. Par le Premier ministre: JEAN CASTEX, La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion: ELISABETH BORNE.





