

■ Activité partielle et APLD : les dernières évolutions

Les taux de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle à compter du 1^{er} septembre et à compter du 1^{er} octobre

Pour les entreprises ne relevant pas d'un secteur protégé, les taux de l'allocation et de l'indemnité de l'activité partielle ont baissé au 1^{er} juillet dernier.

Depuis le 1^{er} septembre, ils ont également baissé pour les entreprises du secteur protégé, sauf pour les plus fragilisées d'entre elles, qui continuent à bénéficier de taux majorés jusqu'à fin octobre.

Le tableau qui suit récapitule les taux applicables selon la situation de l'entreprise.

Il tient également compte de l'augmentation du SMIC horaire à compter du 1^{er} octobre 2021. Le montant de la RMM est fixé à 8,30 €.

Pour tenir compte de l'évolution du SMIC, les montants planchers de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur sont également revalorisés par un décret du 29 septembre 2021 applicable à compter du 1^{er} octobre 2021.

	Indemnité horaire versée au salarié			Allocation versée à l'employeur		
	Taux horaire	Plancher	Plafond	Taux horaire	Plancher	Plafond
Cas général						
Du 1-7-2021 au 30-09-2021	60 % de la rémunération horaire brute de référence ¹	8,11 € (RMM) ²	60 % de 4,5 SMIC, soit 27,68 €	36 % de la rémunération horaire brute de référence ¹	7,30 €	36 % de 4,5 SMIC, soit 16,61 €
A compter du 1-10-2021	60 % de la rémunération horaire brute de référence ¹	8,30 € (RMM) ²	60 % de 4,5 SMIC, soit 28,30 €	36 % de la rémunération horaire brute de référence ¹	7,47 €	36 % de 4,5 SMIC, soit 16,98 €
Secteurs particulièrement affectés par la crise sanitaire						
Du 1-9-2021 au 30-9-2021	60 % de la rémunération horaire brute de référence ¹	8,11 € (RMM) ²	60 % de 4,5 SMIC, soit 27,68 €	36 % de la rémunération horaire brute de référence ¹	7,30 €	36 % de 4,5 SMIC, soit 16,61 €
A compter du 1-10-2021	60 % de la rémunération horaire brute de référence	8,30 € (RMM) ²	60 % de 4,5 SMIC, soit 28,30 €	36 % de la rémunération horaire brute de référence ¹	7,47 €	36 % de 4,5 SMIC, soit 16,98 €
Entreprises fermées administrativement, entreprises implantées dans des zones géographiques soumises à des restrictions ou dans des zones de chalandise d'une station de ski, entreprises des secteurs particulièrement affectés par la crise sanitaire ayant une perte de chiffre d'affaires d'au moins 80 %						
Du 1-1-2021 au 30-09-2021	70 % de la rémunération horaire brute de référence ¹	8,11 € (RMM) ²	70 % de 4,5 SMIC, soit 32,29 €	70 % de la rémunération horaire brute de référence ¹	8,11 €	70 % de 4,5 SMIC, soit 32,29 €
Du 1-10-2021 au 31-10-2021	70 % de la rémunération horaire brute de référence ¹	8,30 € (RMM) ²	70 % de 4,5 SMIC, soit 33,01 €	70 % de la rémunération horaire brute de référence ¹	8,30 €	70 % de 4,5 SMIC, soit 33,01 €
A compter du 1-11-2021	60 % de la rémunération horaire brute de référence ¹	8,30 € (RMM) ²	60 % de 4,5 SMIC, soit 28,30 €	36 % de la rémunération horaire brute de référence ¹	7,47 €	36 % de 4,5 SMIC, soit 16,98 €
<p>¹ La rémunération brute de référence correspond à la rémunération brute servant au calcul de l'indemnité de congés payés prévue à l'article L. 3141-24 du code du travail.</p> <p>² Il s'agit du taux horaire minimal résultant de l'obligation de respecter la rémunération mensuelle minimale (RMM), soit le SMIC net, prévue à l'article L. 3232-1 du code du travail.</p>						

Taux de l'APLD applicables à compter du 1^{er} octobre 2021

Le tableau suivant récapitule les taux de l'APLD applicables selon la situation de l'entreprise.

Il tient compte de l'augmentation du SMIC horaire à compter du 1^{er} octobre 2021. Le montant de la RMM est fixé à 8,30 €.

Pour tenir compte de l'évolution du SMIC, le montant de l'allocation horaire minimale de l'APLD versée à l'employeur est également revalorisé par un décret du 29 septembre 2021 applicable à compter du 1^{er} octobre 2021. Il est fixé à 8,30 €.

	Indemnité horaire versée au salarié			Allocation versée à l'employeur		
	Taux horaire	Plancher	Plafond	Taux horaire	Plancher	Plafond
Cas général						
Du 1-6-2021 au 30-9-2021	70 % de la rémunération horaire brute de référence ¹	8,11 € (RMM) ²	70 % de 4,5 SMIC, soit 32,29 €	60 % de la rémunération horaire brute de référence ¹	8,11 € ⁴	60 % de 4,5 SMIC, soit 27,68 €
A compter du 1-10-2021	70 % de la rémunération horaire brute de référence ¹	8,30 € (RMM) ²	70 % de 4,5 SMIC, soit 33,01 €	60 % de la rémunération horaire brute de référence ¹	8,30 € ⁵	60 % de 4,5 SMIC, soit 28,30 €
Secteurs particulièrement affectés par la crise sanitaire						
Du 1-7-2021 au 30-9-2021	70 % de la rémunération horaire brute de référence ¹	8,11 € (RMM) ²	70 % de 4,5 SMIC, soit 32,29 €	60 % de la rémunération horaire brute de référence ¹	8,11 € ⁴	60 % de 4,5 SMIC, soit 27,68 €
A compter du 1-10-2021	70 % de la rémunération horaire brute de référence ¹	8,30 € (RMM) ²	70 % de 4,5 SMIC, soit 33,01 €	60 % de la rémunération horaire brute de référence ¹	8,30 € ⁵	60 % de 4,5 SMIC, soit 28,30 €
Entreprises fermées administrativement, entreprises implantées dans des zones géographiques soumises à des restrictions ou dans des zones de chalandise d'une station de ski, entreprises des secteurs particulièrement affectés par la crise sanitaire ayant une perte de chiffre d'affaires d'au moins 80 %						
Du 1-1-2021 au 30-09-2021	70 % de la rémunération horaire brute de référence ¹	8,11 € (RMM) ²	70 % de 4,5 SMIC, soit 32,29 €	70 % de la rémunération horaire brute de référence ¹	8,11 € ³ ⁴	70 % de 4,5 SMIC, soit 32,29 €
Du 1-10-2021 au 31-10-2021	70 % de la rémunération horaire brute de référence ¹	8,30 € (RMM) ²	70 % de 4,5 SMIC, soit 33,01 €	70 % de la rémunération horaire brute de référence ¹	8,30 € ⁵	70 % de 4,5 SMIC, soit 33,01 €
A compter du 1-11-2021	70 % de la rémunération horaire brute de référence ¹	8,30 € (RMM) ²	70 % de 4,5 SMIC, soit 33,01 €	60 % de la rémunération horaire brute de référence ¹	8,30 € ⁵	60 % de 4,5 SMIC, soit 28,30 €
<p>¹ La rémunération brute de référence correspond à la rémunération brute servant au calcul de l'indemnité de congés payés prévue à l'article L. 3141-24 du code du travail.</p> <p>² Il s'agit du taux horaire minimal résultant de l'obligation de respecter la rémunération mensuelle minimale (RMM), soit le SMIC net, prévue à l'article L. 3232-1 du code du travail.</p> <p>³ Le montant de l'allocation horaire minimale d'APLD était fixé à 7,30 € jusqu'au 29 mai 2021. Toutefois, compte tenu de la règle selon laquelle le taux horaire de l'allocation d'activité partielle de droit commun s'applique si celui-ci lui est supérieur, le taux plancher horaire de 8,11 € s'applique.</p> <p>⁴ Depuis le 30 mai 2021, le montant de l'allocation horaire minimale de l'APLD est fixé à 8,11 €.</p> <p>⁵ A compter du 1^{er} octobre 2021, le montant de l'allocation horaire minimale de l'APLD est fixé à 8,30 €.</p>						

Évolution des critères pour les personnes vulnérables

Un décret du 8 septembre 2021 actualise les critères permettant à un salarié considéré comme vulnérable de bénéficier de l'activité partielle et d'être indemnisé à ce titre. Ces nouvelles dispositions, reprises dans le tableau ci-après, sont applicables depuis le 27 septembre.

Rappelons qu'un salarié vulnérable peut être placé en activité partielle, même si aucun autre salarié de son entreprise l'est, dès lors que les conditions détaillées dans les tableaux ci-après sont remplies.

Pour chaque catégorie de salariés vulnérables concernée, les conditions présentées ci-dessous sont cumulatives.

Activité partielle des personnes vulnérables	
Salariés vulnérables sans immunodépression sévère ou contre-indication vaccinale	
État de santé et âge du salarié	<p>Pour être considéré comme personne vulnérable, un salarié doit être dans l'une des situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • être âgé de 65 ans et plus ; • avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ; • avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ; • présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ; • présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ; • être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ; • présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm²) ; • être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise : <ul style="list-style-type: none"> – médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ; – infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ; – consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ; – liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ; • être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ; • présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ; • être au troisième trimestre de la grossesse ; • être atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ; • être atteint de trisomie 21.
Poste de travail exposé à de fortes densités virales	Le salarié doit être affecté à un poste de travail susceptible de l'exposer à de fortes densités virales.
Télétravail impossible	Le poste du salarié concerné ne permet pas de télétravailler à 100 %.
Conditions de travail	<p>Les mesures de protection renforcées suivantes ne peuvent être mises en place :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ; • le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide ; • l'absence ou la limitation du partage du poste de travail ; • le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ; • une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence ; • la mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.
Salariés vulnérables présentant une contre-indication à la vaccination	
État de santé et âge du salarié	Les salariés vulnérables listés ci-dessus justifiant d'un certificat médical de contre-indication à la vaccination.
Télétravail impossible	Le poste du salarié concerné ne permet pas de télétravailler à 100 %.
Salariés sévèrement immunodéprimés	
État de santé du salarié	<p>Peut également être considéré comme une personne vulnérable, le salarié qui est dans l'une des situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • avoir reçu une transplantation d'organe ou de cellules souches hématopoïétiques ; • être sous chimiothérapie lymphopénisante ; • être traités par des médicaments immunosuppresseurs forts, comme les antimétabolites (cellcept, myfortic, mycophénolate mofétil, imurel, azathioprine) et les AntiCD20 (rituximab : Mabthera, Rixathon, Truxima) ; • être dialysés chroniques ; • au cas par cas, être sous immunosuppresseurs sans relever des catégories susmentionnées ou être porteur d'un déficit immunitaire primitif.
Télétravail impossible	Le poste du salarié concerné ne permet pas de télétravailler à 100 %.

Salariés exclus
<ul style="list-style-type: none"> ■ Dans la mesure où les conditions listées ci-dessus sont cumulatives, dès lors que l'une d'entre elles n'est pas remplie, l'activité partielle pour les personnes vulnérables ne peut pas être demandée. Ainsi notamment, si le télétravail total est possible, il ne peut y avoir activité partielle. Il en est de même, dès lors que des mesures barrières renforcées sont mises en œuvre pour les salariés de la première catégorie. ■ Les salariés cohabitant avec une personne vulnérable sont exclus du bénéfice de l'activité partielle pour ce motif depuis le 1^{er} septembre 2020.
Formalités à respecter pour effectuer le placement en activité partielle
<ul style="list-style-type: none"> ■ Le placement en activité partielle est effectué à la demande du salarié. Il doit remettre à son employeur un certificat médical. ■ Même si le salarié a déjà fait l'objet d'un certificat d'isolement du médecin entre mai 2020 et septembre 2021, un nouveau justificatif est nécessaire à compter du 27 septembre 2021. ■ La consultation du CSE n'est pas requise pour le placement en activité partielle de ces salariés.
Intervention du médecin du travail en cas de désaccord
<ul style="list-style-type: none"> ■ En cas de désaccord avec son employeur sur l'appréciation des mesures de protection renforcées s'il est exposé à de fortes densités virales, le salarié doit saisir le médecin du travail. Ce dernier se prononce en recourant, le cas échéant, à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail. ■ L'employeur peut également saisir le médecin du travail s'il estime que le poste de travail du salarié ne l'expose pas à de fortes densités virales. Ce dernier se prononce sur le respect de ce critère et vérifie la mise en œuvre des mesures de protection renforcées dont bénéficie ce salarié. Le médecin du travail peut dans ce cas également recourir à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail. ■ Dans l'attente de l'avis du médecin du travail, le salarié est placé en activité partielle.

Nouvelles précisions apportées par le ministère du travail

Le ministère du travail a complété ses questions/réponses sur l'activité partielle sur plusieurs points.

■ Passe sanitaire et activité partielle

La mise en œuvre du passe sanitaire n'ouvre pas la possibilité pour l'entreprise de placer ses salariés en activité partielle.

Ainsi, il n'est pas possible de placer un salarié en activité partielle si celui-ci, soumis à l'obligation de présenter un passe sanitaire, n'a pas de passe sanitaire valide.

Par ailleurs, la fermeture volontaire d'un établissement de manière totale ou partielle au seul motif que l'établissement relève d'un secteur soumis au passe sanitaire n'est pas un motif de recours à l'activité partielle.

Il en est de même, pour un établissement qui décide d'une fermeture totale ou partielle pour des raisons de rentabilité économique ou de difficulté de recrutement de salariés.

■ Remboursement volontaire des allocations d'activité partielle perçues

Le ministère du travail précise que les entreprises peuvent rembourser volontairement tout ou partie des allocations d'activité partielle qu'elles ont perçues au cours de la crise sanitaire, notamment lorsque leurs résultats économiques et financiers se sont révélés meilleurs que prévus.

Dispositions dérogatoires prolongées jusqu'au 31 décembre 2022

Une ordonnance n° 2021-1214 du 22 septembre 2021 prolonge jusqu'au 31 décembre 2022 trois mesures dérogatoires au régime juridique de l'activité partielle, mises en place par l'ordonnance du 27 mars 2020.

■ RMM pour les salariés à temps partiel et les intérimaires

La règle de la rémunération mensuelle minimale garantie (RMM) permet de maintenir pour les salariés à temps plein un niveau de rémunération au moins égal au SMIC net lorsque le cumul de leur rémunération nette et de leurs indemnités d'activité partielle est inférieur à cette RMM.

Cette garantie, en principe réservée aux salariés à temps plein, a été provisoirement étendue aux salariés à temps partiel ainsi qu'aux travailleurs temporaires jusqu'au 31 décembre 2021.

L'ordonnance du 22 septembre la prolonge une nouvelle fois jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.

Les entreprises qui souhaitent effectuer une telle démarche doivent adresser :

- pour la part des allocations d'activité partielle financée par l'État (67 % du total), un courrier à l'attention du délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle afin de formaliser leur souhait. Elles doivent indiquer la période pour laquelle elles souhaitent procéder au remboursement, la raison de celui-ci et le montant qu'elles souhaitent rembourser. Le courrier doit être envoyé à l'adresse suivante : Ministère du Travail-DGEFP 14, avenue Duquesne 75350 Paris 07 SP. Une copie du courrier signé peut être adressée par mail à dgefp.covid-19@emploi.gouv.fr. En retour, la DGEFP confirmera l'acceptation du remboursement et le virement de remboursement pourra être effectué sur le compte de l'État ;
- pour la part des allocations d'activité partielle financée par l'UNEDIC (33 % du total), un courrier à l'attention de M. le Directeur général de l'UNEDIC expliquant la démarche de remboursement et mentionnant la somme à rembourser. Le courrier doit être envoyé à l'adresse suivante : M. le Directeur général de l'UNEDIC, 4 rue Traversière, 75012 Paris. Une copie du courrier signé pourra également être transmise par mail à dgefp.covid-19@emploi.gouv.fr. Dès la confirmation par l'UNEDIC de la réception de ce courrier, le virement de remboursement pourra être effectué sur le compte de l'UNEDIC.

■ Activité partielle des salariés protégés

En principe, l'activité partielle ne peut être imposée aux représentants du personnel (membres élus du CSE notamment). Dans le contexte de crise sanitaire liée à la Covid-19, il a été prévu que l'activité partielle s'impose au salarié protégé, sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors que cela affecte, dans une même mesure, tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement ou du service auquel il est affecté ou rattaché.

Cette règle, initialement applicable jusqu'au 31 décembre 2021, a été prolongée jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.

■ Formation suivie durant des périodes d'activité partielle : la majoration de l'indemnité reste suspendue

Jusqu'à la mise en œuvre de la réforme de l'activité partielle liée au coronavirus, pour les salariés bénéficiant d'actions de formation pendant leur période d'activité partielle, l'indemni-

sation versée par l'employeur était portée à 100 % de la rémunération nette de référence.

Cette majoration a été suspendue jusqu'au 31 décembre 2021 au plus tard, et l'indemnisation versée par l'employeur pour les salariés qui bénéficient d'actions de formation est égale, comme pour les autres salariés, à 60 ou 70 % de la rémunération mensuelle de référence dans la limite de 4,5 SMIC.

Cette suspension est prolongée jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.

■ **APLD étendue aux travailleurs saisonniers « récurrents »**

L'ordonnance du 22 septembre 2021 étend le bénéfice de l'activité partielle de longue durée (APLD) aux travailleurs saisonniers dont le contrat de travail comporte une clause de reconduction sur la saison suivante (article L. 1244-2 du code du travail).

Dans les branches d'activité où l'emploi saisonnier est particulièrement développé (définies par arrêté du ministre du

travail), bénéficient désormais de l'APLD, même s'ils ne bénéficient pas d'une clause de reconduction, les travailleurs saisonniers ayant effectué ou étant en train d'effectuer au moins deux saisons dans la même entreprise sur deux années consécutives.

■ **Fin des autres dispositions dérogatoires au 31 décembre 2021 ?**

Les autres dispositions dérogatoires introduites par l'ordonnance du 27 mars 2020, n'étant pas couvertes par l'ordonnance du 22 septembre, prendront normalement fin au 31 décembre 2021, sauf texte ultérieur venant en prolonger l'application.

Il s'agit notamment de la prise en compte des heures d'équivalence et des heures supplémentaires structurelles pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, l'activité partielle pour les personnes vulnérables et les salariés en arrêt de travail pour garde d'enfants...