

# TIME TO ADAPT

COVID-19

7 juillet 2020

## Activité partielle : un régime évoluant au rythme de la crise

**En un peu plus de 10 jours, pas moins de 6 textes successifs sont venus reconfigurer le régime de l'activité partielle afin de permettre notamment la création d'un dispositif spécifique (l'« ARME »), d'ajuster les taux d'allocation perçus par les employeurs selon les secteurs d'activité de l'entreprise et de préciser l'exigence de consultation du CSE en la matière. Retour sur un régime en pleine effervescence.**

### Régime spécifique d'activité réduite pour le maintien de l'emploi « l'ARME »

La loi n°2020-734 du 17 juin 2020 a introduit un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (i.e. activité réduite pour le maintien de l'emploi « ARME ») au profit des entreprises confrontées à des difficultés économiques durables, mais dont la pérennité n'est pas compromise.

A l'instar du régime « classique » de l'activité partielle, l'ARME permet à une entreprise de réduire ses horaires de travail et de recevoir une allocation au titre de ces heures non travaillées faisant l'objet d'une indemnisation versée aux salariés.

Toutefois, l'ARME se distingue du régime de l'activité partielle par des spécificités/obligations qui lui sont propres, à savoir :

- L'obligation préalable de conclure un accord collectif prévoyant sa mise en place ;
- La possibilité de mettre en place l'ARME via un document unilatéral de l'employeur, sous réserve de l'existence préalable d'un accord de branche étendu ;
- Le suivi d'une procédure spécifique visant à obtenir une validation/homologation de la DIRECCTE ;
- Une durée limitée de transmission des demandes à la DIRECCTE (i.e. au plus tard 30 juin 2022) ;
- L'obligation pour l'entreprise bénéficiaire de souscrire des engagements spécifiques en vue notamment de préserver les emplois, et ce dès la première demande d'ARME.

Un décret à paraître prochainement viendra détailler le contenu devant figurer dans les accords collectifs conclus préalablement à la mise en place de l'ARME. En attendant sa parution, les partenaires sociaux sont *de facto* dans l'impossibilité de négocier, en pleine connaissance de cause, tout accord en la matière.

### Ajustement des taux de l'activité partielle sur la période estivale

L'ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 et le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 ont modulé le taux horaire de l'allocation d'activité partielle afférent à l'indemnisation d'heures chômées entre le 1<sup>er</sup> juin et le 30 septembre 2020. Le taux horaire de l'allocation partielle perçue par l'employeur passe ainsi de 70% à 60 % de la rémunération horaire brute (i.e. 85% de la rémunération nette), limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Il convient de préciser que le taux horaire plancher de l'indemnité d'activité partielle perçue par les salariés demeure fixé à 8,03€. De ce fait, les employeurs continueront de bénéficier d'une prise en charge par l'Etat à hauteur de 100% des heures chômées par les salariés dont le taux de rémunération brut horaire ne dépasse pas les 10,15€.

Par dérogation, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle demeure à 70% de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du SMIC pour les entreprises appartenant aux :

- **Secteurs d'activités particulièrement affectés** - 45 secteurs sont concernés notamment dans l'hôtellerie, la restauration, le transport, la culture, etc. ;
- **Secteurs d'activité connexes** - 41 secteurs d'activité sont recensés (ex. commerce de gros, services auxiliaires de transports aériens etc.), les entreprises afférentes bénéficient d'un taux horaire de l'allocation à 70% sous réserve d'une baisse de leur chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise en principe entre le 15 mars et le 15 mai 2020 ;
- **Les entreprises, ne relevant pas de ces deux secteurs mais dont l'activité principale implique l'accueil du public**, peuvent également bénéficier d'un taux d'allocation dérogatoire à 70% lorsque leur activité a été interrompue en application d'une obligation légale, réglementaire ou d'une décision administrative de fermeture ayant pour objet de répondre à la crise sanitaire.

## Autres mesures d'importance prévues par le décret du 26 juin 2020

### Obligation de transmettre l'avis du CSE

Le décret n°2020-794 du 26 juin 2020 prévoit que l'avis formel du CSE devra de nouveau être obtenu préalablement à la demande d'activité partielle et joint à celle-ci. Il ne sera donc plus permis de consulter le CSE dans un délai de 2 mois postérieurement à la transmission de la demande à la DIRECCTE. En tout état de cause, et pour rappel, seules les entreprises d'au moins 50 salariés se doivent de consulter leur CSE.

### Précisions sur la procédure de placement individualisé

Concernant les demandes d'individualisation de l'activité partielle effectuées entre le 12 mars et le 31 décembre 2020, la transmission à l'autorité administrative de l'accord collectif ou de l'avis favorable du CSE doit avoir lieu :

- Lors du dépôt de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle, si celle-ci intervient postérieurement au 28 juin 2020 ;
- 30 jours suivant la date de signature de l'accord ou de remise de l'avis du CSE, si l'autorisation a déjà été délivrée au titre des salariés concernés ;
- Avant le 29 juillet 2020 dans les autres hypothèses (i.e. avis émis/accord signé ou demande d'activité partielle déposée avant le 28 juin 2020).

En cas de non-respect de la procédure, bien qu'aucune sanction particulière ne soit prévue, il ne peut être exclu que l'administration puisse refuser le placement individualisé en activité partielle.

### Prise en compte des heures supplémentaires structurelles

Les heures supplémentaires effectuées entre le 12 mars et le 31 décembre 2020 sont indemnisables au titre de l'activité partielle, sous réserve qu'elles soient structurelles (i.e. prévues par un accord collectif ou une convention individuelle de forfait conclue avant le 24 avril 2020).

Aussi, pour déterminer l'allocation et l'indemnité d'activité partielle, ces heures supplémentaires structurelles doivent être incluses dans le salaire de référence, puis divisées par la durée conventionnelle ou la durée prévue par la convention individuelle de forfait.

A l'inverse, les heures supplémentaires non structurelles ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle.

### Remboursement par l'employeur des allocations d'activité partielle

Par contraste avec le dispositif de l'ARME, ce n'est en principe que lorsque l'employeur renouvelle une demande d'activité partielle sur une période de 36 mois suivant la date de dépôt, qu'il doit souscrire à des engagements spécifiques en matière d'emploi, formation etc.

En cas de non-respect des engagements souscrits, la DIRECCTE peut demander à l'employeur de rembourser les sommes qu'il a reçues au titre de l'activité partielle. Le décret précité du 26 juin 2020 vient préciser que le délai de remboursement ne peut être inférieur à 30 jours. Il convient de préciser que ce même délai s'appliquera aux remboursements des trop perçus.

\*\*\*

**Nos équipes restent pleinement mobilisées pour accompagner les entreprises dans la mise en œuvre et le suivi de ce dispositif.**

\*\*\*

## Contacts

**Olivier Masi**  
Avocat associé,  
Paris La Défense  
Tel: +33 1 42 65 96 33  
omasi@kpmgavocats.fr

**Albane Eglinger**  
Avocate associée,  
Paris La Défense  
Tel: +33 1 55 48 69 70  
aeglinger@kpmgavocats.fr