

Du 1er juin au 30 septembre 2020 inclus

A compter du 1er juin 2020 et jusqu'à une date fixée par décret (qui devrait être le 30 septembre 2020), et au plus tard le 31 décembre 2020, l'allocation employeur fait l'objet d'une procédure de modulation comme suit :

- Un taux « de droit commun » de 60% de la rémunération brute servant de base au calcul de l'indemnité horaire du salarié ;
- Un taux « dérogatoire » de 70% pour les entreprises qui appartiennent aux secteurs identifiés par décret.

Devraient être concernées les employeurs :

- Qui exercent leur activité principale dans les secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel, particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public ;
- Des secteurs d'activité qui dépendent de ceux mentionnés au paragraphe précédent et qui ont subi une très forte baisse de chiffre d'affaires, dont les modalités d'appréciation seront fixées par décret ;
- Relevant d'autres secteurs d'activité que ceux mentionnés aux alinéas précédents et qui exercent une activité qui implique l'accueil du public et qui est interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19, à l'exclusion des fermetures volontaires.

Sources : Ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle

Du 1er octobre au 31 décembre 2020 inclus

L'indemnité horaire versée aux salariés devrait être fixée à 60% du salaire brut :

- Avec une valeur plancher de 8,03 € ;
- Et probablement une valeur plafond de 27,41 € (60% soit 4,5 fois le smic horaire)

La valeur plafond n'est pas connue pour l'instant... Elle reste à confirmer par la réunion avec les partenaires sociaux, du 24 juin 2020, à l'Élysée.

À compter du 1er juillet 2020

C'est l'entrée en vigueur du régime « d'activité partielle longue durée » de son vrai nom « activité réduite pour le maintien en emploi ». L'indemnité horaire versée aux salariés devrait être fixée à 70% du salaire brut avec une valeur plancher de 8,03 €. Sa durée est de

6 mois renouvelables et ne pourra excéder 2 ans. Le volume maximal d'heures susceptibles d'être chômées, au plus égal à 40 % du temps de travail, l'activité devra ainsi être au moins de 60%.

Ce dispositif « d'activité réduite pour le maintien en emploi » ou « d'activité partielle longue durée » est **plus favorable** en matière d'indemnités horaires pour les salariés et d'allocations employeurs, mais **plus contraignant** en matière d'engagements.

Les aspects favorables

L'Activité Réduite pour le Maintien en Emploi (ARME), plus souvent désigné toutefois comme « Activité Partielle Longue Durée » (APLD) est destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une **réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité**. Ce dispositif vise donc à permettre aux entreprises de disposer d'une alternative au licenciement économique.

Les aspects contraignants

Les employeurs peuvent bénéficier d'un régime d'indemnités plus favorable mais avec une contrepartie d'engagements et de maintien de l'emploi. L'employeur pourra bénéficier de ce dispositif sous réserve d'être couvert soit par un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, soit par un document élaboré par l'employeur en s'appuyant sur un accord collectif de branche étendu dans les conditions définies à l'article 2261-15 du code du travail.

De surcroît, à la différence du dispositif d'activité partielle de « droit commun », l'ARME ne passera pas par une simple demande d'autorisation préalable. L'autorité administrative valide les accords collectifs d'établissement, d'entreprise ou de groupe et homologue le document élaboré par l'employeur. La validation de l'accord devra être motivée et notifiée par la [DIRECCTE](#) à l'employeur et au [CSE](#), un délai de **15 jours** à compter de la réception de l'accord collectif (le défaut de réponse valant validation tacite).

Sources : Loi urgence sanitaire n°2020-734 du 17 juin 2020, article 53.

Partager :