

ACTIVITE PARTIELLE

CAS GENERAL

Quand ?

L'[article R. 5122-1 du Code du travail](#) énumère 5 motifs :

- 1 La conjoncture économique ;
- 2 Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- 3 Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- 4 La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- 5 Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

→ alors possibilité de réduire ou suspendre l'activité

→ pour un ou plusieurs employés, sans condition d'ancienneté, quel que soit le contrat de travail et le temps de travail du salarié

	Indemnité horaire versée au salarié		Allocation horaire versée à l'employeur	
	Taux horaire	Plancher	Taux horaire	Plancher
En 2022	60% de la rémunération horaire de référence Plafond : 60% x 4,5 smic horaire	8,37 €	36% de la rémunération horaire de référence Plafond : 36% x 4,5 smic horaire	7,53 €

Entreprises très impactées par la crise sanitaire :

- secteur protégé des annexes 1 et 2 ([S1bis : grossistes](#)) du décret du 29 juin modifié ayant subi une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 65% ;
- entreprises accueillant du public, fermées administrativement, en raison de la Covid-19 ;
- entreprises situées dans une zone soumise à des restrictions de circulation (confinement ou couvre-feu) et subissant une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 60%

	Indemnité horaire versée au salarié		Allocation horaire versée à l'employeur	
	Taux horaire	Plancher	Taux horaire	Plancher
Décembre 2021 Janvier 2022 Février 2022	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire	8,37 €	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70 % x 4,5 smic horaire	8,37 €
A compter du 1^{er} mars 2022 (sauf décret contraire)	60% de la rémunération horaire de référence Plafond : 60% x 4,5 smic horaire	8,37 €	36% de la rémunération horaire de référence Plafond : 36% x 4,5 smic horaire	7,53 €

2 CAS PARTICULIERS

→ **garde d'enfants** pour un ou plusieurs employés = si classe fermée ou enfant cas contact et impossibilité de télétravailler

→ **personnes vulnérables** = si impossibilité de télétravailler + critères de vulnérabilité ([décret du 8 septembre 2021](#))

	Indemnité horaire versée au salarié		Allocation horaire versée à l'employeur	
	Taux horaire	Plancher	Taux horaire	Plancher
Du 1^{er} janvier au 31 juillet 2022	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire	8,37 €	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire	8,37 €

ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD)

L'APLD a vocation à soutenir les entreprises qui connaissent des **difficultés durables**, mais qui ne sont pas de nature à compromettre leur pérennité.

Comment ?

- par accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe
- ou via un document unilatéral en application d'un accord de branche étendu – dans la convention collective des commerces de gros, voir [accord de branche du 8 janvier 2021](#)

→ en contrepartie d'engagements notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle

Engagements employeur	Convention collective des commerces de gros Engagements principaux prévus dans l'accord de branche du 8 janvier 2021
<u>Engagements de maintien de l'emploi :</u> - à minima pour les salariés placés en APLD - sur la durée du recours au dispositif <u>Engagements en termes de formation :</u> - mettre à profit les périodes chômées pour conduire des actions de formation - Le document élaboré par l'employeur détermine ses engagements <u>Depuis le 1^{er} janvier 2020 :</u> Les entreprises en APLD de + de 50 salariés doivent : - établir un bilan de leurs émissions de gaz à effet de serre, - publier le résultat obtenu des indicateurs composant l'index de l'égalité professionnelle,	<u>Engagements de maintien de l'emploi :</u> L'employeur ne doit pas procéder aux licenciements pour motif économique pendant la durée d'application du dispositif APLD. Le périmètre de cette obligation touche aussi bien les salariés placés en activité partielle que ceux non concernés par le dispositif. Cependant, si le CA de l'entreprise ou de l'établissement diminuait de plus de 50% sur une période de 6 mois par rapport au même mois de l'exercice 2018-2019 : l'engagement en matière d'emploi se termine. <u>Voir l'accord de branche pour les autres engagements.</u>

- communiquer au CSE le montant, la nature et l'utilisation des aides dont elles bénéficient au titre des crédits de la mission « plan de relance ».	
En cas de non-respect, pas de remboursement demandé	

	Indemnité horaire versée au salarié		Allocation horaire versée à l'employeur	
	Taux horaire	Plancher	Taux horaire	Plancher
Depuis le 1^{er} janvier 2022	70% de la rémunération horaire de référence Plafond : 70% x 4,5 smic horaire	8,37 €	60% de la rémunération horaire de référence Plafond : 60% x 4,5 smic horaire Sauf si l'employeur est éligible à un taux plus favorable (70%) : application du taux plus favorable.	8,37 €

Sanctions :

L'employeur peut être contraint de rembourser l'allocation versée par l'État :

- Lorsqu'un salarié placé en activité partielle est licencié pour motif économique, pendant la durée de recours au dispositif ;
- Lorsque est prononcé le licenciement pour motif économique d'un salarié qui n'était pas placé en activité partielle mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi.

Le remboursement du tout ou partie des sommes dues par l'employeur peut ne pas être exigé :

- S'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise ;
- Si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur.