

Dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable



[Le décret n°2020-1188 du 29 septembre 2020](#), publié au journal officiel du 30 septembre, précise et adapte certaines modalités relatives au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle 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 (avec un plancher fixé à 7,23 euros) et ce indépendamment désormais la date de transmission de l'accord à l'autorité administrative.

[Le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020](#) prévoyait initialement que le niveau de l'allocation versée aux employeurs dans le cadre de l'activité partielle de longue durée (APLD) serait réduit au 1er octobre à 56% de la rémunération brute.

Le décret du 29 septembre 2020 revient également sur les conditions de remboursement des sommes perçues en cas de non-respect de l'engagement de maintien dans l'emploi devant figurer dans l'accord d'APLD ou dans le document unilatéral des employeurs couverts par un accord de branche.

En premier lieu, il est précisé que la demande de remboursement est faite pour un salarié "dont le licenciement est prononcé" et non plus "dont le contrat est rompu", comme initialement prévu.

À noter que cette disposition est valable tant pour un salarié placé en APLD que pour un salarié qui n'y est pas, mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi.

Malgré l'opposition des organisations syndicales de salariés qui estiment voir dans ce dispositif un amoindrissement des obligations des employeurs, le Gouvernement a décidé d'assouplir les conditions de remboursement en cas de non-respect des engagements de maintien de l'emploi.

Ainsi, "le remboursement dû par l'employeur ne sera pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur" couvert par un accord de branche.

Cette disposition vient s'ajouter aux dispositions du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 qui prévoyait seulement que le remboursement de ces sommes pouvait "ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière" de l'entreprise.

Par ailleurs, précisons que d'autres textes sont attendus pour fixer les nouvelles règles de l'activité partielle de droit commun qui doivent entrer en vigueur au 1er novembre 2020.

Laure Dubois