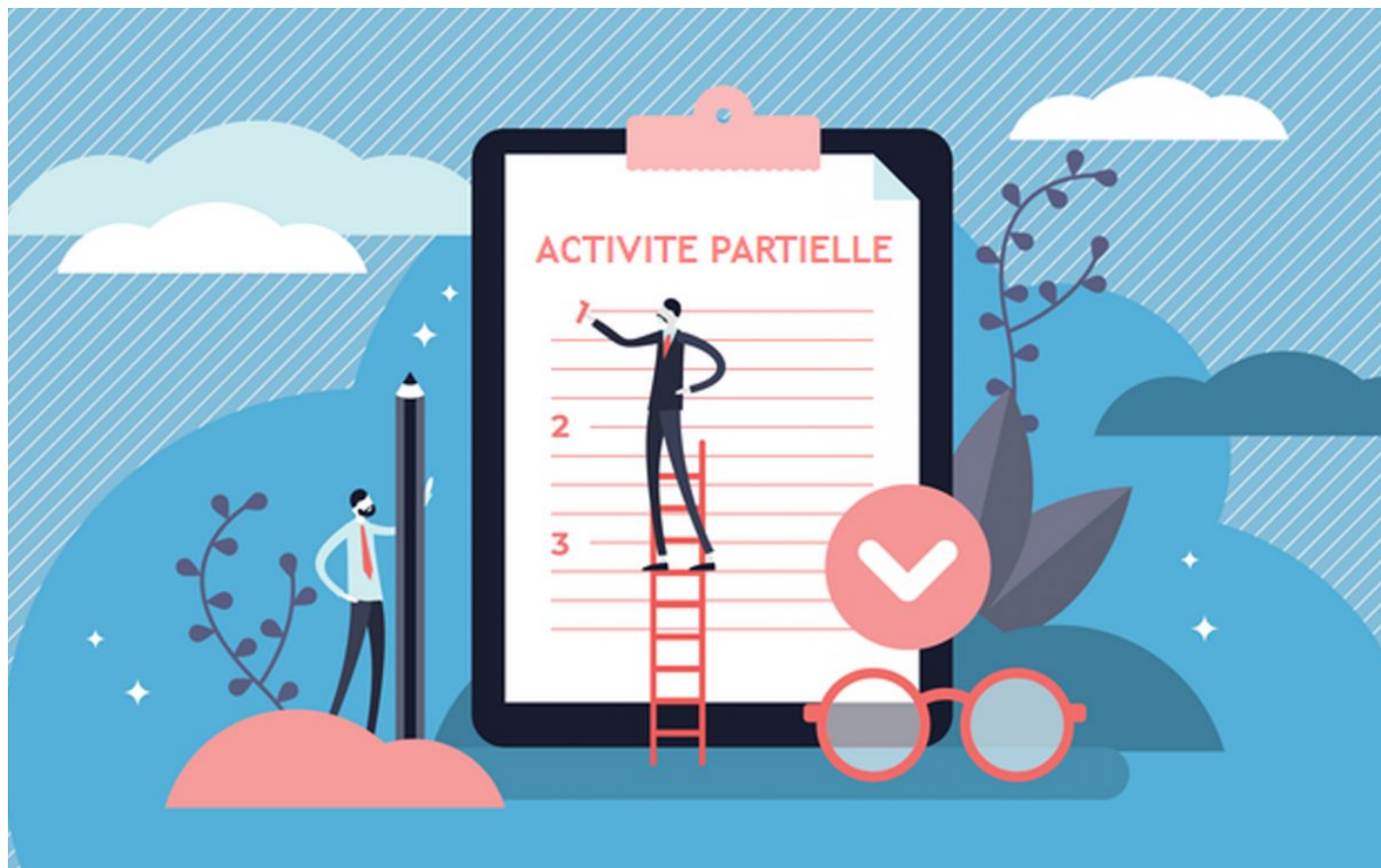


Activité partielle et taux de l'allocation



Publication de deux décrets relatifs à l'activité partielle notamment sur le décalage au 1er mai de l'entrée en vigueur de la réforme de la modulation des taux d'activité partielle.

[Décret n° 2021-348 du 30 mars 2021 relatif aux taux de l'allocation d'activité partielle](#)

[Décret n° 2021-347 du 30 mars 2021 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable](#)

Ces décrets actualisent notamment les listes S1 et S1 bis mais surtout repoussent au **1er mai**

2021 la diminution des taux d'indemnité et d'allocation d'activité partielle. En revanche, par exception les entreprises soumises à une fermeture administrative bénéficient du dispositif dérogatoire **jusqu'au 30 juin 2021**.

Pour les entreprises fermées administrativement, les taux applicables sont les suivants :

ENTREPRISES SOUMISES A UNE FERMETURE ADMINISTRATIVE = Entreprises dont l'activité principale relève d'autres secteurs que S1 et S1bis, implique l'accueil du public et qui est interrompue partiellement ou totalement du fait de la propagation de la covid-19, en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative, à l'exclusion des fermetures volontaires		
	Régime du 1 ^{er} juin 2020 au 30 juin 2021	A compter du 1 ^{er} juillet 2021
	Activité partielle dérogatoire Covid-19	Activité partielle classique
Salarié (indemnisation)	70% de la rémunération brute (≈ 84% du net) dans la limite de 4,5 Smic	60% de la rémunération brute (≈ 72% du net) dans la limite de 4,5 Smic
Employeur (allocation)	70% de la rémunération horaire brute du salarié dans la limite de 4,5 Smic Plancher : 8,11 euros en 2021 (8,03 en 2020) → Aucun reste à charge pour l'employeur	36% de la rémunération horaire brute du salarié dans la limite de 4,5 Smic Plancher : 7,30 euros

Par ailleurs, certains établissements relevant des secteurs S1 et S1 bis qui ne feraient pas l'objet d'une fermeture administrative, continuent, jusqu'au 30 avril 2021 de bénéficier d'une allocation égale à 70% de la rémunération horaire brute du salarié dans la limite de 4,5 Smic (soit un reste à

charge nul pour l'employeur).

Enfin, pour les établissements non soumis à une fermeture administrative et ne relevant pas des secteurs S1 et S1 bis, continuent, jusqu'au 30 avril 2021 de bénéficier d'une allocation égale à 60% de la rémunération horaire brute du salarié dans la limite de 4,5 Smic (soit un reste à charge d'environ 15% pour l'employeur).

Quelles sont les conséquences organisationnelles que peuvent engendrer la fermeture des classes pour l'entreprise ?

Pour le salarié de droit privé, contraint de garder son enfant de moins de 16 ans ou son enfant en situation de handicap sans limite d'âge faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, les solutions dépendent de la nature du poste :

- Si le poste de ce salarié est télétravaillable, il sera placé d'office en télétravail ;

- Si le poste de ce salarié n'est pas télétravaillable, depuis le 1er septembre 2020, il est placé en activité partielle et bénéficie d'une indemnisation de 70% de sa rémunération totale brute (soit 84% du net). L'employeur perçoit une allocation égale à 60% de la rémunération brute du salarié dans la limite de 4,5 Smic (ou 70% s'il fait partie des secteurs S1, S1bis ou soumis à une mesure de fermeture administrative).

Attention toutefois, un communiqué de presse du ministère du Travail d'hier soir précise conformément à la demande formulée hier par la CPME que le reste à charge pour l'employeur serait de 0 (soit une indemnisation à hauteur de 70% également pour l'employeur).

Pour autant, nous attirons votre attention sur le fait que les textes ne sont pas encore parus à ce jour .

À noter toutefois que cette indemnisation pourra bénéficier à un seul parent par foyer, en cas d'incapacité de télétravail des deux parents et sur présentation d'un justificatif attestant soit de la

fermeture de la classe, soit de la situation de cas-contact de l'enfant.

Pour les travailleurs non-salariés contraints également de garder leur enfant ou son enfant en situation de handicap ils peuvent demander à bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire (sans délai de carence, ni respect des conditions d'ouverture des droits ni comptabilisation dans les durées maximales de versement des IJSS) via le téléservice « declare.ameli.fr » ou pour les assurés du régime agricole sur le téléservice « declare2.msa.fr », sans consultation préalable d'un médecin.

Source : CPME