



## Point sur l'activité partielle et l'APLD

Plusieurs modifications sont intervenues récemment en matière d'activité partielle et d'APLD (activité partielle de longue durée).

### Activité partielle :

Le décret du 25 septembre 2020 **proroge jusqu'au 31 octobre 2020 la durée d'application du dispositif de modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle**, qui devait prendre fin au 30 septembre, et voit sa durée repoussée d'un mois.

Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> juin et jusqu'au 31 octobre 2020, les **salariés en activité partielle perçoivent 70 %** de leur salaire brut dans la limite de 4,5 Smic.

Les **entreprises ont une allocation d'activité partielle de « droit commun » de 60 %**, et les **entreprises figurant sur les annexes 1 et 2** (perte CA 80 %), ainsi que **celles fermées par décision administrative ou réglementaire**, ont une **allocation de 70 %**, toujours du salaire brut dans la limite de 4,5 Smic.

### APLD :

Grâce au décret du 29 septembre publié ce jour au JO, l'incitation à conclure rapidement un accord APLD est supprimée.

**Que l'accord APLD soit remis avant ou après le 1<sup>er</sup> octobre, le taux unique d'allocation versée aux entreprises restera à 60 % de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 fois le taux horaire du Smic (on ne parle plus de 56 %).**

**Le taux d'indemnité versée aux salariés est toujours de 70 %** de la rémunération brute.

De plus, ce texte **assouplit les conditions de remboursement en cas de non-respect des engagements de maintien de l'emploi** devant figurer dans l'accord APLD ou dans le document unilatéral des employeurs couverts par un accord de branche.

Enfin, le **texte rétablit à 15 jours le délai au terme duquel le silence vaut acceptation implicite de l'administration** de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle de droit commun, alors que ce délai était de 2 jours depuis le 26 mars dernier.

**On rappellera utilement que les deux dispositifs (activité partielle et APLD) ne sont pas cumulables sur une même période et un même salarié.**

**Nous sommes toujours en attente de la publication d'une ordonnance et d'un décret réformant les niveaux de prise en charge et modalités de mise en œuvre de l'activité partielle à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2020.**

**Sous réserve de modification des projets de textes soumis aux partenaires sociaux, à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, il devrait y avoir 3 taux d'allocation versée aux entreprises.**

Parallèlement, **2 taux d'indemnité versée aux salariés** devraient coexister.

## [Focus sur la procédure à suivre pour bénéficier de l'activité partielle pour garde d'enfant](#)

Le ministère du travail a mis à jour le 29 septembre dernier son questions-réponses « activité partielle » pour apporter des précisions sur **l'accès à l'activité partielle pour garde d'enfant** suite au rétablissement du dispositif d'indemnisation pour les parents contraints de garder leurs enfants depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2020.

**Les salariés de droit privé qui sont contraints de garder leur enfant en raison de la fermeture pour raison sanitaire de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de leur enfant ou en raison de l'identification de leur enfant comme cas contact, sans pouvoir télétravailler, sont-ils pris en charge par l'activité partielle ?**

Oui. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2020, dans cette situation les parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'un enfant handicapé peuvent être placés en activité partielle, déclarée par leur employeur et être indemnisés à ce titre.

### **Documents à remettre par le salarié à son employeur**

Pour cela, le salarié doit remettre à son employeur un justificatif :

- attestant de la fermeture d'établissement d'accueil, de la classe ou de la section de l'enfant selon les cas (message général reçu de l'établissement ou, le cas échéant, de la municipalité informant de la non ouverture ou du fait que l'enfant ne sera pas accueilli compte tenu des mesures sanitaires décidées ou une attestation fournie par l'établissement) ;
- ou un document de l'assurance maladie attestant que l'enfant est identifié comme cas contact à risque et doit donc respecter une mesure d'isolement.

Ces documents devront être conservés par l'employeur et pourront être demandés par l'administration en cas de contrôle. **Le salarié remettra également à son employeur une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un arrêt de travail au titre de la garde de son enfant contraint de demeurer à domicile pour les jours concernés.**

### **Niveau d'indemnisation du salarié**

Le salarié percevra une indemnité équivalant à 70% de son salaire antérieur brut.

### **Prise en charge de l'employeur**

Jusqu'au 31 octobre, l'employeur percevra une allocation équivalant à celle qu'il aurait perçu pour un salarié placé en activité partielle de droit commun.

A partir du 1<sup>er</sup> novembre, l'employeur percevra une allocation équivalant à 60% du salaire antérieur brut du salarié.

Vous trouverez les décrets en lien ci-dessous :

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=ao-qntQTvDDX-Ohj\\_rLE-rOD493\\_jgEGty0M67hhGY=](https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=ao-qntQTvDDX-Ohj_rLE-rOD493_jgEGty0M67hhGY=)  
<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=gq4mgKIDmIA76mvhXxbqoXIZVLno-5X4QsSqXXAK3JE=>