

Présentation des décrets publiés le 31 octobre 2020 relatifs à **l'activité partielle** et à **l'APLD** et application au secteur de la sécurité privée



Trois décrets consacrés à l'activité partielle ont été publiés le 31 octobre dernier. Comme l'avait annoncé le Gouvernement en prévision du reconfinement, le niveau d'indemnisation de l'activité partielle reste inchangé en novembre et décembre 2020. Les autres réformes ont été décalées au 1^{er} janvier 2021, à l'exception de celles relatives à l'information des représentants du personnel qui s'appliquent dès le 1^{er} novembre 2020.

Le présent document vise à effectuer une présentation des mesures réglementaires issues de ces trois décrets et à préciser les règles s'appliquant aux entreprises de sécurité privée.

1

Maintien de la modulation de l'activité partielle en novembre et décembre 2020

Pour rappel, depuis le 1^{er} juin 2020, un régime d'activité partielle modulé s'applique, les règles de remboursement aux employeurs variant selon qu'ils appartiennent ou non à un « secteur protégé ». Pour continuer à soutenir les entreprises face à la flambée de l'épidémie, le Gouvernement a décidé de prolonger ce système d'indemnisation en l'état jusqu'au 31 décembre 2020 (art. 2 2° du décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020).

Sans changement, le taux de l'indemnité d'activité partielle due au salarié versée reste donc de 70 % de la rémunération horaire brute de référence (sans limitation de montant), **avec au minimum « le SMIC net »** (8,03 € par heure en 2020, sauf cas particuliers).

Dans le cas général, l'allocation d'activité partielle remboursée aux employeurs pour chaque heure indemnisable est fixée à un taux de 60 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC, avec un minimum 8,03 € (C. Trav., art. D. 5122-13). **Par dérogation, un taux de 70 % s'applique pour les secteurs protégés.**

2

Extension de la liste des secteurs protégés et intégration de la sécurité privée

Les entreprises concernées par le taux majoré de l'activité partielle appliqué aux secteurs protégés se définissent comme suit :

- Celles des activités ressortant des secteurs protégés (tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture, événementiel, transport aérien) sans condition de perte de chiffre d'affaires (dans le jargon, liste « *annexe 1* » ou liste « *S1* ») ;
- **Celles des secteurs connexes qui ont subi au moins 80 % de perte de chiffre d'affaires durant la période 15 mars – 15 mai 2020** (liste « *annexe 2* » ou liste « *S1 bis* »). **Figure désormais le secteur des activités de sécurité privée dans cette liste (art. 2 4° du décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020) ;**
- Celles relevant d'autres secteurs dont l'activité principale impliquant l'accueil du public est interrompue, « *totalemment* » ou « *partiellement* ».

Application concrète des taux d'allocation d'activité partielle versée aux entreprises appartenant au secteur de la sécurité privée

Au préalable, il convient de rappeler que le salarié bénéficie dans tous les cas d'une indemnité correspondant à 70 % de la rémunération horaire brute de référence, équivalent à 84 % de son salaire net. Ce taux passera à 60 % à compter du 1^{er} janvier 2021.

Concrètement, deux cas de figure sont à distinguer en matière de taux d'allocation d'activité partielle dont l'entreprise de sécurité privée est amenée à bénéficier :



Période entre le 1^{er} novembre 2020 et le 31 décembre 2020 :

a) L'entreprise de sécurité plaçant des salariés en activité partielle n'accuse pas une baisse de son chiffre d'affaires de - 80 % sur la période 15 mars - 15 mai 2020.

Celle-ci bénéficiera d'un taux d'allocation de droit commun, c'est-à-dire égal à 60 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC, avec un plancher minimum de 8,03 €.

Le taux d'allocation ne baisse ainsi pas à partir du 1^{er} novembre et reste égal à celui fixé depuis le 1^{er} juin 2020. Pour rappel, ce taux devait initialement baisser à 36 % avant que le Gouvernement ne décide du prolongement du taux à 60 % jusqu'au 1^{er} janvier 2021.

b) L'entreprise de sécurité plaçant des salariés en activité partielle accuse une baisse de son chiffre d'affaires de -80 % sur la période 15 mars - 15 mai 2020.

Celle-ci bénéficiera d'un taux d'allocation majoré, c'est-à-dire égal à 70 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC, avec un plancher minimum de 8,03 €.



Période à compter du 1^{er} janvier 2021 (sous réserve de modifications ultérieures) :

- a) L'entreprise de sécurité plaçant des salariés en activité partielle n'accuse pas une baisse de son chiffre d'affaires de -80 % sur la période 15 mars - 15 mai 2020.**

Celle-ci bénéficiera d'un taux d'allocation de droit commun, c'est-à-dire égal à 36 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC, avec un plancher minimum de 7,23 €.

- b) L'entreprise de sécurité plaçant des salariés en activité partielle accuse une baisse de son chiffre d'affaires de -80 % sur la période 15 mars - 15 mai 2020.**

Il n'y aura plus, en principe, de remboursement majoré au profit des secteurs protégés, cette mesure dérogatoire devant prendre fin au 31 décembre 2020.

Une synthèse figure
dans le tableau
à la dernière page
du document.

4

Modifications de la procédure d'activité partielle de droit commun

Les décrets publiés le 31 octobre dernier modifient la procédure d'activité partielle de droit commun.

Ces nouvelles dispositions réglementaires concernent :



■ **Le renforcement de l'information du CSE à compter du 1^{er} novembre 2020.**

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le comité social et économique (CSE) doit déjà être consulté en cas de demande d'activité partielle. L'employeur est aussi tenu d'informer le CSE à l'échéance de chaque autorisation des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre. Faute de date d'entrée en vigueur spécifique, cette mesure entre en vigueur au 1^{er} novembre 2020.

■ **Une nouvelle durée maximale à partir du 1^{er} janvier 2021.**

Au début de la crise sanitaire au printemps 2020, la durée maximale d'autorisation d'activité partielle a été étendue à 12 mois, renouvelable (contre 6 mois, renouvelable, auparavant). **À compter du 1^{er} janvier 2021, la durée maximale d'autorisation d'activité partielle passera à 3 mois, renouvelable dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs.** Cette nouvelle règle concernera les demandes d'autorisation préalables adressées à compter du 1^{er} janvier 2021.

■ **Le maintien du délai de réponse de l'administration à 15 jours.**

Ainsi, le délai de réponse de l'administration est revenu à 15 jours depuis le 1^{er} octobre 2020. Depuis cette date, c'est donc au terme de ce délai que l'absence de réponse de l'administration vaut acceptation tacite de la demande.

■ **Demande d'autorisation pour au moins 50 établissements implantés dans plusieurs départements.**

Un des décrets prévoit qu'à partir de 2021, lorsqu'une demande d'autorisation préalable d'activité partielle et, le cas échéant, une demande de renouvellement d'autorisation portent, pour le même motif et la même période, sur au moins 50 établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur peut adresser une demande unique au titre de l'ensemble des établissements au préfet d'un de ces départements d'implantation.

Dans ce cas, le contrôle des conditions de placement en activité partielle des salariés est confié au préfet du département où est implanté chacun des établissements concernés. Ce faisant, le décret pérennise une règle mise en place durant la crise à titre provisoire, initialement jusqu'à la fin 2020.

Les décrets publiés le 31 octobre dernier prévoient les dispositions suivantes :

- **Secteurs protégés : mise à niveau du remboursement pour novembre et décembre 2020.**

Pour éviter que l'APLD ne soit moins favorable, il est prévu qu'à partir de novembre 2020, le remboursement à l'employeur est au moins égal à celui de l'activité partielle de droit commun, si ce dispositif est plus favorable. Ces dispositions s'appliquent aux heures chômées à compter du 1^{er} novembre 2020 (voir tableau de synthèse).

- **Information des syndicats et du CSE.**

Un employeur doit rembourser des sommes à l'ASP s'il licencie pour motif économique un salarié en APLD ou dont il s'était engagé à maintenir l'emploi. Il peut en être dispensé en tout ou partie si le remboursement est incompatible avec la situation économique de l'établissement, du groupe ou de l'entreprise, ou si les perspectives économiques se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord d'APLD. Dans un tel contexte, l'employeur est tenu d'informer les instances représentatives du personnel et, le cas échéant les syndicats signataires de l'accord d'APLD :

- Lorsqu'il dépose auprès de l'administration une demande tendant à bénéficier de ces dispositions ;
- En cas de réponse positive, lorsque l'administration le dispense de tout ou partie du remboursement.



■ **Sort de l'activité partielle « garde d'enfant » ou « personne vulnérable ».**

Mi-octobre, les partenaires sociaux avaient reçu pour consultation un projet de décret visant à fixer une règle d'indemnisation spécifique à l'activité partielle « garde d'enfant » ou « personne vulnérable » à compter du 1^{er} novembre 2020.

Ce projet de texte prévoyait une indemnité d'activité partielle versée au salarié de 70 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC (taux minimum de 8,03 € en 2020) et un remboursement aux employeurs de 60 % de la rémunération horaire de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC (taux minimum : 7,23 €). Aucun décret en ce sens n'a été publié.



Deux solutions semblent envisageables, selon les arbitrages retenus :

- Soit un décret sortira très prochainement pour préciser les règles ;
- Soit il n'y aura pas de décret dans l'immédiat, **et en novembre et décembre 2020, on appliquerait les règles de droit commun** (selon les secteurs, remboursement à l'employeur de 60 % ou 70 % de la rémunération horaire retenue dans la limite de 4,5 SMIC). **Selon les informations recueillies, c'est cette seconde hypothèse qui prévaut, sauf évolution à venir** (voir tableau de synthèse).

6

Récapitulatif des différents taux d'activité partielle (hors Mayotte)

		Indemnité horaire versée au salarié			Allocation horaire versée à l'employeur		
		Taux horaire	Plancher	Plafond	Taux horaire	Plancher	Plafond
Secteur non protégé							
Jusqu'au 31/12/2020	AP classique	70% de la rémunération horaire brute de référence	8,03 € (RMM)	Pas de plafond	60% de la rémunération brute de référence	8,03 €	60% de 4,5 Smic
	APLD	70% de la rémunération horaire brute de référence	8,03 € (RMM)	70% de 4,5 Smic	60% de la rémunération brute de référence	7,23 €	60% de 4,5 Smic
À compter du 01/01/2021	AP classique	60%	8,03 € (RMM)	60% de 4,5 Smic	36%	7,23 €	36% de 4,5 Smic
	APLD	70%	8,03 € (RMM)	70% de 4,5 Smic	60%	7,23 €	60% de 4,5 Smic
Secteur protégé							
Jusqu'au 31/12/2020	AP classique et APLD	70% de la rémunération horaire brute	8,03 € (RMM)	AP : Pas de plafond APLD : 70% de 4,5 Smic	70% de la rémunération brute	8,03 €	70% de 4,5 Smic
Salarié "vulnérable" ou salarié "gardant leur enfant"							
Jusqu'au 31/12/2020	AP individualisée spécifique	70% de la rémunération horaire brute	8,03 € (RMM)	Pas de plafond	60% de la rémunération brute	8,03 €	60% de 4,5 Smic