



Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

📅 Dernière mise à jour des données de ce texte : 30 mai 2021

NOR : MTRD2016564D

JORF n°0186 du 30 juillet 2020

Version en vigueur au 07 juin 2021

Le Premier ministre,
Sur le rapport de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,
Vu le code du travail, notamment ses articles R. 5122-1 à R. 5122-26 ;
Vu la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, notamment son article 53 ;
Vu le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle ;
Vu le décret n° 2020-794 du 26 juin 2020 relatif à l'activité partielle ;
Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle en date du 6 juillet 2020 ;
Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,
Décrète :

Article 1

I. - L'accord collectif auquel est subordonné le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle institué par l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 susvisée comporte un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

L'accord définit :

- 1° La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- 2° Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- 3° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- 4° Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- 5° Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

II. - L'accord peut notamment prévoir :

- 1° Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ;
- 2° Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- 3° Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

III. - Le document élaboré par l'employeur en application du II de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 susvisée précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu. Il comporte les éléments prévus au I et en particulier les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière d'emploi. Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.

IV. - Sauf stipulation contraire de l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'autorité administrative ou de l'accord collectif de branche étendu, les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

Article 2

Modifié par Décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 - art. 2

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect des engagements mentionnés aux 4° et 5° du I de l'article 1er. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

L'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement à l'Agence de service et de paiement des sommes perçues pour chaque salarié placé en activité partielle spécifique et dont le licenciement est prononcé, pendant la durée de recours au dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail.

Lorsque le licenciement pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi, la somme à rembourser est égale, pour chaque rupture, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle spécifique et le nombre de salariés placés en activité partielle spécifique.

Le remboursement de 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'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Le remboursement dû par l'employeur n'est 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 mentionnés à l'article 1er.

Lorsque l'employeur saisit l'autorité administrative d'une demande tendant au bénéfice des dispositions du quatrième ou du cinquième alinéa du présent article ou lorsque l'autorité administrative indique à l'employeur qu'en application de ces dispositions elle ne lui demandera pas le remboursement de tout ou partie des sommes qu'il doit, ce dernier en informe les institutions représentatives du personnel et, le cas échéant, les organisations syndicales signataires de l'accord collectif.

L'autorité administrative peut interrompre le versement de l'allocation lorsqu'elle constate que les engagements mentionnés au 4° du I de l'article 1er ne sont pas respectés.

Article 3

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six mois consécutifs.

Article 4

La réduction de l'horaire de travail mentionnée au 3° du I de l'article 1er ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite prévue à l'alinéa précédent ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Article 5

La demande de validation de l'accord collectif ou d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail. Elle est accompagnée de l'accord ou du document. La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

La décision d'homologation ou de validation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe, et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales signataires. La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2.

Article 6

L'autorité administrative mentionnée aux articles 2, 3, 4 et 5 est le préfet du département où est implanté l'établissement concerné par l'accord ou le document.

Lorsque l'accord ou le document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, le préfet compétent est celui, parmi ceux de ces départements, auquel l'employeur adresse sa demande de validation ou d'homologation. Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement des salariés en activité partielle spécifique est confié, pour chaque établissement, au préfet de département où est implanté l'établissement concerné.

Article 7

Modifié par Décret n°2021-674 du 28 mai 2021 - art. 2

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.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,11 euros. Ce minimum n'est pas applicable dans les cas mentionnés au cinquième alinéa de l'article R. 5122-18 du même code.

Par dérogation aux deux alinéas précédents, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle spécifique est égal au taux horaire de l'allocation de l'activité partielle qui serait applicable à l'employeur lorsque ce taux est supérieur à celui fixé par le présent article.

NOTA :

Conformément à l'article 11 du décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020, ces dispositions s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées à l'autorité administrative au titre des heures chômées par les salariés à compter du 1er janvier 2021.

Article 8

Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 9

Modifié par Décret n°2021-361 du 31 mars 2021 - art. 1

I. - Le dispositif spécifique d'activité partielle institué par l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 susvisée ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Un employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 du même code.

II. - Les dispositions du chapitre II du titre II du livre Ier de la cinquième partie de la partie réglementaire du code du travail sont applicables au dispositif spécifique d'activité partielle, à l'exception des articles R. 5122-1 à R. 5122-4, R. 5122-6, R. 5122-7, R. 5122-9, R. 5122-10, D. 5122-13 et des premier, deuxième et quatrième alinéas de l'article R. 5122-18.

Pour l'application de l'article R. 5122-5 du code du travail au dispositif spécifique d'activité partielle, la référence à la décision d'autorisation expresse ou tacite prévue à l'article R. 5122-4 du même code s'entend comme la référence à l'autorisation d'activité partielle spécifique prévue à l'article 5 du présent décret.

III. - Les dispositions du décret du 16 avril 2020 et de l'article 5 du décret du 26 juin 2020 susvisés sont applicables, jusqu'au terme fixé pour leur application, au dispositif spécifique d'activité partielle.

IV. - Les dispositions de l'article 7 peuvent être modifiées par décret.

V.-Pour l'application des accords collectifs validés ou des documents unilatéraux homologués à compter de l'entrée en vigueur du décret n° 2020-1579 du 14 décembre 2020 modifiant le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la période comprise entre le 1er novembre 2020 et une date fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi, et au plus tard à l'expiration du mois civil au cours duquel prend fin l'état d'urgence sanitaire déclaré par le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire et prorogé en application des dispositions législatives relatives à l'état d'urgence sanitaire, n'est pas prise en compte dans l'appréciation de la durée de bénéfice du dispositif définie à l'article 3 et de la réduction maximale de l'horaire de travail définie à l'article 4.

Les accords collectifs et documents unilatéraux validés ou homologués avant l'entrée en vigueur du décret n° 2020-1579 du 14 décembre 2020 modifiant le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable peuvent faire l'objet d'un avenant ou d'une modification, eux-mêmes soumis à validation et homologation, afin d'exclure la période mentionnée à l'alinéa précédent pour l'application des articles 3 et 4.

Pour les employeurs dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19, à l'exclusion des fermetures volontaires, cet avenant à l'accord ou cette modification du document unilatéral ne sont pas requis.

NOTA :

Conformément à l'article 2 du décret n° 2021-361 du 31 mars 2021 modifiant le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, ces dispositions entrent en vigueur immédiatement.

Article 10

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative pour extension, validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022.

Article 11

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion est chargée de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 juillet 2020.

Jean Castex
Par le Premier ministre :

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,
Elisabeth Borne