

# Les nouveautés à connaître en matière d'activité partielle



© 2023 Les Echos Publishing

Les entreprises qui subissent une baisse de leur activité en raison, par exemple, de la conjoncture économique ou de difficultés d'approvisionnement, peuvent recourir à l'activité partielle. Un dispositif qui, pour soutenir financièrement les entreprises durant la crise sanitaire liée au Covid-19 mais aussi en raison de la guerre en Ukraine, est régulièrement adapté. Le point sur les nouveautés à connaître.

**À savoir :** les entreprises impactées par une baisse durable de leur activité pouvaient demander à bénéficier, jusqu'au 31 décembre 2022, de l'activité partielle de longue durée (APLD). S'il n'est désormais plus possible aujourd'hui d'entrer dans ce dispositif, les autorisations accordées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023 continuent de s'appliquer.

## Un nouveau motif de recours

Les entreprises sont autorisées à recourir à l'activité partielle en cas de circonstances exceptionnelles. C'est le cas, par exemple, lorsque leurs activités sont ralenties ou arrêtées du fait des conséquences économiques de la guerre en Ukraine. Et selon [les questions-réponses publiées sur le site internet du ministère du Travail](#), les employeurs peuvent également bénéficier de ce dispositif dès lors qu'ils sont directement affectés par un délestage électrique et qu'ils ne

sont pas en mesure d'aménager le temps de travail de leurs salariés pour faire face à cette situation.

**Précision** : le dispositif d'activité partielle peut être mobilisé pendant la durée du délestage et, le cas échéant, pendant la durée nécessaire à la remise en marche des unités de production.

Les employeurs concernés doivent effectuer une demande d'activité partielle sur [le site activitepartielle.emploi.gouv.fr](https://le.siteactivitepartielle.emploi.gouv.fr) en sélectionnant le motif « toutes autres circonstances exceptionnelles », puis le sous-motif « délestage ». Et ce, dans les 30 jours qui suivent le placement de leurs salariés en activité partielle.

## **Des indemnité et allocation ajustées**

Les employeurs doivent verser à leurs salariés, pour chaque heure d'activité partielle, une indemnité au moins égale à 60 % de leur rémunération horaire brute (prise en compte dans la limite de 4,5 Smic). Cette indemnité ne peut pas être inférieure au Smic net, soit à 8,92 € pour les périodes d'emploi débutant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

**À noter** : cette indemnité minimale s'applique également pour les salariés à temps partiel. En revanche, elle ne concerne pas les salariés rémunérés en pourcentage du Smic (les apprentis, par exemple).

De leur côté, les employeurs perçoivent de l'État, pour chaque heure d'activité partielle, une allocation égale à 36 % de la rémunération horaire brute de leurs salariés (prise en compte dans la limite de 4,5 Smic). Une allocation qui ne peut être inférieure à 8,03 € pour les périodes d'emploi débutant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

**À savoir :** dans le cadre de l'APLD, les employeurs ont droit à une allocation, égale à 60 % de la rémunération horaire brute de leurs salariés, dont le montant minimal est fixé à 8,92 € pour les périodes d'emploi débutant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Ce même montant s'applique à l'allocation versée aux employeurs au titre de l'activité partielle des salariés vulnérables au Covid-19.

## **La fin de l'activité partielle pour les salariés vulnérables**

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020, les salariés présentant un risque avéré de développer une forme grave d'infection au Covid-19 (« salariés vulnérables ») peuvent demander à leur employeur d'être placés en activité partielle.

Sont notamment concernés les salariées au 3<sup>e</sup> trimestre de grossesse, les salariés d'au moins 65 ans ainsi que les salariés atteints d'une affection grave (antécédents cardiovasculaires, diabète non équilibré ou présentant des complications, insuffisance rénale chronique sévère, cancer évolutif sous traitement, obésité...) dès lors :

- qu'ils sont affectés à un poste de travail susceptible de les exposer à de fortes densités virales ;
- et qu'ils ne peuvent ni télétravailler à temps plein, ni bénéficier des mesures de protection renforcées sur leur lieu de travail (isolement du poste de travail du salarié, respect de gestes barrières renforcés, adaptation des horaires d'arrivée et de départ du salarié afin d'éviter les heures d'affluence...).

Cette possibilité de placer en activité partielle les salariés vulnérables prend fin au 1<sup>er</sup> février 2023.

# APLD : un bilan plus complet

Tous les 6 mois, les employeurs qui bénéficient de l'APLD doivent en vue de renouveler leur autorisation, adresser à la Dreets un bilan portant notamment sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, accompagné d'un diagnostic de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise.

Pour les autorisations d'APLD portant sur une période dont le début est fixé à compter du 1<sup>er</sup> février 2023, ce bilan doit également porter sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail.

**Rappel** : dans le cadre de l'APLD, la réduction de l'horaire de travail des salariés ne peut pas être supérieure à 40 % (50 % à titre exceptionnel) de la durée légale de travail.

[Décret n° 2022-1665 du 27 décembre 2022, JO du 28](#)

[Décret n° 2022-1632 du 22 décembre 2022, JO du 24](#)

© 2022 Les Echos Publishing