

ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE

La loi n°2020-734 du 17 juin 2020 institue un nouveau dispositif d'activité partielle désigné « ARME », acronyme d'« Activité partielle pour le maintien en emploi », nommé aussi APLD (« activité partielle de longue durée ») ou encore activité partielle spécifique.

Ce nouveau dispositif (distinct de l'activité partielle dite « classique ») a pour objet d'assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, en leur permettant de diminuer l'horaire de travail.

De nombreux éléments, notamment le montant de l'allocation versée à l'employeur par l'Etat mais aussi le montant de l'indemnité versée au salarié par l'employeur, ont été précisés par décret du 28 juillet 2020 puis affinés par décret du 29 septembre 2020. Un décret du 30 octobre 2020 vient également apporter des précisions. Le décret du 14 décembre 2020 complété par un arrêté du 10 février vient quant à lui neutraliser la période du 1^{er} novembre 2020 au 31 mars 2021 dans le décompte de la durée du bénéfice de l'APLD mais aussi dans le décompte de la réduction maximale de l'horaire de travail. **Arrêté du 10 février 2021 par ailleurs abrogé par un arrêté du 24 mars 2021, supprimant dès lors la date limite de neutralisation de la période de confinement dans le décompte de la durée et de la réduction maximale de l'horaire dans le cadre du dispositif APLD (initialement fixée au 31 mars 2021). Une nouvelle date devrait rapidement être fixée. Le décret n°2021-361 du 31 mars 2021 précise justement que cette date interviendra au plus tard à la fin de l'état d'urgence sanitaire.**

Ces dispositions sont applicables aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative pour extension, validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022, et ce depuis le 1^{er} juillet de manière rétroactive.

- ⇒ [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](#)
- ⇒ [Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable](#)
- ⇒ [QR du ministère du Travail \(mis à jour le 22 octobre 2020\)](#)
- ⇒ [Décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable](#)

- ⇒ [Décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable](#)
- ⇒ [Décret n° 2020-1318 du 30 octobre 2020 relatif au taux horaire de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique applicables à Mayotte](#)
- ⇒ [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](#)
- ⇒ [Décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle](#)
- ⇒ [Arrêté du 10 février 2021 relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable](#)
- ⇒ [Arrêté du 24 mars 2021 abrogeant l'arrêté du 10 février 2021 relatif à l'application du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable](#)
- ⇒ [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](#)

Pour plus d'informations sur le dispositif d'activité partielle dit « classique », cliquez [ici](#) pour consulter notre fiche dédiée.

SOMMAIRE

CONDITIONS DE RECOURS A L'APLD	2
PROCEDURE DE MISE EN PLACE ET DE RENOUVELLEMENT DE L'APLD.....	4
PROCEDURE DE MISE EN PLACE.....	4
PROCEDURE DE RENOUVELLEMENT.....	7
NON APPLICABILITE ET INCOMPATIBILITE DE CERTAINES DISPOSITIONS AVEC LE DISPOSITIF APLD.....	8
ALLOCATION ET INDEMNITES D'ACTIVITE PARTIELLE.....	8
INDEMNISATION DU SALAIRE	9
ALLOCATION PERÇUE PAR L'EMPLOYEUR	9

CONDITIONS DE RECOURS A L'APLD

L'employeur peut bénéficier de ce dispositif sous réserve de la conclusion d'un **accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou de l'élaboration d'un document reprenant les dispositions prévues par un accord collectif de branche étendu**, transmis à l'autorité administrative pour validation ou homologation au **plus tard le 30 juin 2022**.

Le **contenu de l'accord** est précisé par le décret du 28 juillet 2020, ainsi doivent figurer :

- 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 ;
- Obligatoirement :
 - La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;

- Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle (portant sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise sauf stipulations conventionnelles contraires) ;
- 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.
- Facultativement (liste non exhaustive) :
 - 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 ;
 - 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 ;
 - Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

Le document élaboré par l'employeur doit pour sa part :

- Préciser les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu ;
- Contenir les éléments obligatoires (précisés précédemment).

Focus sur la réduction d'horaire.

Parmi le contenu obligatoire figure « la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ». Le décret du 28 juillet précise que cette **réduction ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale**. Elle **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**.

Cette limite peut toutefois être **dépassée** 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**.

Le décret n°2020-1579 du 14 décembre 2020 complété par l'arrêté du 10 février 2021 **et modifié par arrêté du 24 mars** neutralise la période du 1^{er} novembre 2020 **et une date fixée par arrêté**, dans l'appréciation de cette réduction maximale de l'horaire de travail. Attention toutefois, cette mesure ne s'applique qu'aux accords validés et documents homologués **après le 15 décembre 2020**.

Pour les accords validés ou documents homologués **avant le 15 décembre 2020**, le même décret offre la possibilité de conclure un avenant à l'accord ou une modification du document, eux-mêmes soumis à validation et homologation (procédure décrite ci-après), afin d'exclure cette même période pour l'appréciation de la réduction maximale de l'horaire de travail.

Enfin, le décret précise que 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**.

PROCEDURE DE MISE EN PLACE ET DE RENOUVELLEMENT DE L'APLD

PROCEDURE DE MISE EN PLACE

La procédure de mise en place du dispositif spécifique dépend selon que l'employeur souhaite en bénéficier en application d'un accord de branche étendu ou en application d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

A noter que 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.

L'autorité administrative compétente est le **préfet de département** où est implanté l'établissement. 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.

BENEFICE DU REGIME EN APPLICATION D'UN ACCORD DE BRANCHE ETENDU

L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle spécifique en application d'un accord de branche élabore, après **consultation du comité social et économique (CSE)**, lorsqu'il existe, un **document conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi**.

Le document ainsi que l'avis rendu par le CSE (s'il existe) sont ensuite transmis par voie dématérialisée à l'autorité administrative **pour homologation du document**. L'Administration s'assure ensuite de :

- la régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE, lorsqu'il existe ;
- la présence de l'ensemble des dispositions devant être prévues dans l'accord (voir précédemment) ;
- la conformité aux stipulations de l'accord de branche ;
- la présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi.

La **reconduction ou l'adaptation** du document nécessite un renouvellement de la procédure d'homologation. Le renouvellement étant possible dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.

L'Administration dispose ensuite d'un délai de 21 jours, à compter de la réception du document élaboré par l'employeur, pour **notifier** sa décision d'homologation motivée :

- à l'employeur par voie dématérialisée ;
- au CSE s'il existe, par tout moyen.

Le **silence** de l'Administration dans ce même délai **vaut acceptation de l'homologation**. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'Administration, au CSE lorsqu'il existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique **pour une durée de 6 mois, renouvelables sous conditions, dans la limite de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.**

Le décret n°2020-1579 du 14 décembre 2020 complété par l'arrêté du 10 février 2021 **et modifié par arrêté du 24 mars** neutralise la période du 1^{er} novembre 2020 **et une date fixée par arrêté**, dans l'appréciation de cette durée maximale du bénéfice de l'APLD. Attention toutefois, cette mesure ne s'applique qu'aux documents homologués **après le 15 décembre 2020.**

Pour les documents homologués **avant le 15 décembre 2020**, le même décret offre la possibilité de modifier le document unilatéral (qui doit également être homologué selon la procédure classique), afin d'exclure cette même période pour l'appréciation de la durée maximale du dispositif.

Enfin, le décret précise que 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, **cette modification du document unilatéral n'est pas requise.**

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont enfin portés à la connaissance des salariés par **voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.**

BENEFICE DU REGIME EN APPLICATION D'UN ACCORD D'ETABLISSEMENT, D'ENTREPRISE OU DE GROUPE

L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle spécifique en application d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe **transmet cet accord à l'Administration pour validation par voie dématérialisée.**

L'Administration s'assure :

- des conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation ;
- de la présence dans l'accord de l'ensemble des dispositions devant être prévues dans l'accord (voir conditions de recours à l'ARME).

La **conclusion d'un avenant de révision** nécessite un renouvellement de la procédure de validation.

Le préfet dispose ensuite d'un délai de 15 jours, à compter de la réception de l'accord collectif, pour **notifier** sa décision de validation motivée :

- à l'employeur par voie dématérialisée;
- au CSE s'il existe, par tout moyen ;
- aux organisations syndicales représentatives signataires lorsqu'elles existent si l'homologation porte sur un accord collectif, par tout moyen.

Le **silence** de l'Administration dans ce même délai **vaut acceptation de validation.** Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE lorsqu'il existe et aux organisations

syndicales représentatives signataires lorsqu'elles existent si la validation porte sur un accord collectif.

La décision de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une **durée de 6 mois, renouvelables sous conditions, dans la limite de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.**

Le décret n°2020-1579 du 14 décembre 2020 complété par l'arrêté du 10 février 2021 **et modifié par arrêté du 24 mars** neutralise la période du 1^{er} novembre 2020 **et une date fixée par arrêté**, dans l'appréciation de cette durée maximale du bénéfice de l'APLD. Attention toutefois, cette mesure ne s'applique qu'aux accords validés **après le 15 décembre 2020.**

Pour les accords validés **avant le 15 décembre 2020**, le même décret offre la possibilité de conclure un avenant à l'accord (soumis également à validation selon les règles classiques), afin d'exclure cette même période pour l'appréciation de la durée maximale du dispositif.

Enfin, le décret précise que 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 n'est pas requis.**

La décision de validation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont enfin portés à la **connaissance des salariés** par **voie d'affichage sur leurs lieux de travail** ou **par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.**

Zoom sur la procédure sur la négociation d'entreprise à défaut de délégué syndical :

Dans les entreprises de moins de 11 salariés ou jusqu'à 20 salariés sans CSE : Le projet d'accord est porté à la connaissance des salariés, et la consultation du personnel est organisée par tout moyen à l'issue d'un délai minimum de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord ou de révision, cf. art. L. 2232-21 et suivants et R. 2232-10 et suivants du Code du travail). L'accord est valable s'il est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel. Un dispositif électronique de recueil de l'approbation des salariés à distance peut être mis en place garantissant la confidentialité du vote et l'émargement des personnes consultées.

Dans les entreprises entre 11 et moins de 50 salariés (art. L. 2232-23-1 du Code du travail)

L'accord peut être négocié :

- Soit par un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative et approuvé par la majorité des salariés. L'employeur consulte au préalable le négociateur sur les modalités de consultation des salariés (art. R. 2232-8 du Code du travail)
- Soit par un membre titulaire du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés (obtenu en calculant le nombre de suffrages en faveur de ce membre par rapport au nombre total de suffrages exprimés). L'employeur consulte au préalable le négociateur sur les modalités de consultation des salariés (art. R. 2232-8 du Code du travail).

Dans les entreprises à partir de 50 salariés avec CSE :

L'employeur informe le CSE de son intention de négocier par tout moyen lui conférant une date certaine. Les élus lui font savoir dans un délai d'un mois s'ils souhaitent négocier et le cas échéant s'ils sont mandatés par une organisation syndicale représentative. A l'issue de ce délai, la négociation s'engage (art. L. 2232-25 du Code du travail)

L'accord peut être négocié :

- Soit par les titulaires du CSE sous réserve d'être mandatés par une organisation syndicale représentative (art. L. 2232-24 du Code du travail) et approuvé par la majorité des salariés. L'employeur consulte au préalable le négociateur sur les modalités de consultation des

salariés (art. R. 2232-8 du Code du travail). L'employeur informe aussi les organisations syndicales représentatives de sa volonté d'ouvrir des négociations.

- Soit par des titulaires du CSE non mandatés, représentants la majorité des suffrages exprimés (obtenu en calculant le nombre de suffrages en faveur de ces membres par rapport au nombre total de suffrages exprimés), cf. art. L. 2232-25 du Code du travail
- Soit, si aucun membre du CSE n'a souhaité négocier (art. L. 2232-26 du Code du travail), par un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative et approuvé par la majorité des salariés. L'employeur consulte au préalable le négociateur sur les modalités de consultation des salariés (art. R. 2232-8 du Code du travail). L'employeur informe aussi les organisations syndicales représentatives de sa volonté d'ouvrir des négociations.

Dans les entreprises à partir de 50 salariés sans CSE (art. L. 2232-26 du Code du travail) :

L'accord peut être négocié par un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative et approuvé par la majorité des salariés. L'employeur consulte au préalable le négociateur sur les modalités de consultation des salariés (art. R.2232-8 du CT). L'employeur informe aussi les organisations syndicales représentatives de sa volonté d'ouvrir des négociations.

PROCEDURE DE RENOUVELLEMENT

RENOUVELLEMENT DE L'AUTORISATION

L'autorisation administrative est **renouvelable** par période de 6 mois après appréciation par le préfet d'un bilan dressé par l'entreprise.

En effet, avant l'échéance de chaque période d'autorisation (tous les 6 mois), un **bilan portant sur le respect des engagements** en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi que sur l'information des organisations syndicales de salariés signataires et des IRP doit être transmis au préfet par l'employeur.

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 CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

Dans le cas où les engagements ont été respectés par l'entreprise, **l'Administration renouvelle pour 6 mois l'autorisation d'activité spécifique**.

REMBOURSEMENT DES SOMMES PERCUES EN CAS DE LICENCIEMENT ECONOMIQUE

A l'inverse en cas de **licenciement pour motif économique**, elle 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 contrat de travail est rompu, pendant la durée de recours au dispositif**. *A contrario*, le licenciement pour motif personnel ne déclenche pas ce processus de remboursement des sommes versées.

Lorsque la rupture du contrat de travail pour motif économique **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.

Pour autant, 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**. Ni si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur. Pour se faire, l'employeur peut saisir l'autorité administrative d'une demande tendant au non-remboursement des sommes perçues ou l'administration peut lui indiquer directement qu'elle ne demandera pas le remboursement des sommes (en tout ou partie). L'employeur devra quoiqu'il en soit, informer les IRP et, le cas échéant, les organisations syndicales signataires de l'accord collectif.

L'autorité administrative peut également **interrompre** le versement de l'allocation lorsqu'elle constate que les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ne sont pas respectés.

NON APPLICABILITE ET INCOMPATIBILITE DE CERTAINES DISPOSITIONS AVEC LE DISPOSITIF APLD

L'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 précise que ne sont pas applicables :

- les majorations d'indemnité d'activité partielle en cas de suivi par le salarié d'une formation ;
- les mesures tenant à l'individualisation de l'activité partielle prévue en application de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 ;
- les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle conclues avant le 19 juin 2020.

L'article 9 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 précise quant à lui que **ne peut être cumulée** avec l'APLD, l'**activité partielle classique** sur une même période et pour un même salarié. Pour autant, 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 classique, pour l'un des motifs suivants :

- Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

ALLOCATION ET INDEMNITES D'ACTIVITE PARTIELLE

Comme dans le cadre du dispositif d'activité partielle classique, les salariés reçoivent une **indemnité horaire**, versée par leur employeur, correspondant à une part de leur rémunération antérieure. L'employeur perçoit une **allocation** financée conjointement par l'Etat et l'Unédic.

Avant d'établir le montant de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié et le montant de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur, il convient de calculer le taux horaire. Le [QR du Ministère du travail](#), mis à jour le 10 avril 2020 explicite ce calcul, réalisé en 3 étapes :

- Etape 1 : le nombre d'heures chômées
- Etape 2 : le taux horaire de référence de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation partielle
- Etape 3 : le montant de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle

Pour plus d'informations sur les étapes 1 et 2, veuillez-vous reporter à la fiche dédiée à l'activité partielle classique disponible [ici](#).

INDEMNISATION DU SALAIRE

L'article 8 du [décret n°2020-926 du 28 juillet 2020](#) précise que le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, **correspondant à 70% de sa rémunération brute (soit 84% du net) servant d'assiette à l'indemnité de congés payés, 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.**

L'indemnisation du salarié est toutefois **plafonnée** puisque la **rémunération maximale** prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est **égale à 4,5 fois le taux horaire du Smic**.

L'indemnité versée par l'entreprise au salarié bénéficie d'un régime social de faveur, applicable jusqu'au 31 décembre 2020 (des précisions sont à venir).

L'indemnité versée est ainsi assimilée à un revenu de remplacement, et à ce titre :

- elle est exclue de l'assiette de cotisations et contributions de Sécurité sociale, au titre des revenus d'activité ;
- elle est cependant soumise à la CSG et à la CRDS au taux de 6,70 %, après abattement de 1,75 % pour frais professionnels ;
- les bénéficiaires du régime local d'assurance maladie du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle doivent s'acquitter d'une cotisation supplémentaire maladie de 1,50 % ;
- le taux d'assurance maladie pour les non-résidents fiscaux non redevables de la CSG-CRDS est fixé à 2,80 % ;
- la cotisation maladie applicable à Mayotte est fixée à 2,35 %.

L'employeur conserve également la possibilité de verser une **indemnité complémentaire** qui bénéficiera de ce régime social de faveur. Toutefois, cette souplesse dépend du niveau de rémunération du salarié. Dès lors :

- pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 4,5 Smic, si l'indemnité globale excède 3,15 Smic, la part de l'indemnité complémentaire excédant cette limite est assujettie aux cotisations et contributions de droit commun ;
- pour les salariés dont la rémunération est supérieure ou égale à 4,5 Smic, la part de l'indemnité globale excédant 3,15 Smic est soumise aux cotisations et contributions de droit commun.

ALLOCATION PERÇUE PAR L'EMPLOYEUR

L'article 1 du [décret n°2020-1188 du 29 septembre 2020](#) précise quant à lui le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur. Ainsi, l'employeur percevra une indemnité égale à **60 % de la rémunération horaire brute (des heures chômées)**, limitée à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Ce taux horaire ne peut, par ailleurs, être inférieur à 7,30 euros (sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et 6,35 euros pour Mayotte).

Dès le 1^{er} novembre et par dérogation aux dispositions précédentes, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal au taux horaire de l'allocation d'activité partielle « classique » applicable dès lors que ce taux est supérieur à 60%. Cela concerne ainsi les

secteurs S1 et S1 bis ainsi que les entreprises soumises à une mesure de fermeture administrative. Pour plus d'informations sur ces secteurs, veuillez consulter notre fiche dédiée à l'activité partielle classique [ici](#).