



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET  
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

## Service Affaires Sociales

*Circulaire AS n° 53.21*

*27/09/2021*

# **Activité partielle : une ordonnance apporte des précisions sur l'APLD pour les salariés saisonniers et prolonge trois mesures « Covid-19 »**

## ***Ordonnance n° 2021-1214 du 22/09/21 portant adoption de mesures d'urgence en matière d'activité partielle***

Par circulaire des Affaires Sociales n° 47.21 du 27/07/21, nous vous avons informé de l'entrée en application de notre accord de branche relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) du 25 mai 2021.

Les entreprises peuvent ainsi désormais se saisir de ce dispositif sans être tenues de négocier un accord d'entreprise, y compris les entreprises de 50 salariés et plus. Elles doivent simplement élaborer un document unilatéral (cf. modèle annexé à la circulaire n° 47.21) et obtenir son homologation auprès de la DREETS ou DDETS (ex. DIRECCTE), selon la procédure décrite dans la circulaire susvisée.

Comme nous vous l'indiquions, l'accord de branche du 25 mai 2021 concerne **l'ensemble des salariés** embauchés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, y compris les contrats en alternance, ainsi que les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants en date du 30 avril 1997.

Ainsi, peuvent également bénéficier de l'APLD les **salariés saisonniers**.

Prise sur le fondement de la loi du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire, l'ordonnance n° 2021-1214 du 22/09/21 portant adoption de mesures d'urgence en matière d'activité partielle, publiée au Journal Officiel du 23/09/21, vient apporter des précisions quant aux **salariés saisonniers pouvant bénéficier de l'APLD**.

Elle **prolonge**, par ailleurs, trois mesures d'urgence prises dans le cadre de la crise sanitaire en matière d'activité partielle.

## 1. L'APLD pour les salariés saisonniers : précisions apportées par l'ordonnance

La présente ordonnance précise que le bénéfice de l'APLD s'applique ainsi aux titulaires d'un **CDD saisonnier** qui **remplissent l'une des deux conditions suivantes** :

- Salarié bénéficiant d'une garantie de reconduction au titre d'une clause de reconduction ;
- A défaut de clause de reconduction, dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé, salarié ayant effectué ou étant en train d'effectuer au moins deux mêmes saisons dans la même entreprise sur deux années consécutives.

### Pour rappel :

L'APLD offre la possibilité à une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité :

⇒ De diminuer l'horaire de travail de ses salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois.

⇒ Jusqu'à 40 % en moyenne par période de 6 mois (voire 50 % en cas de situation exceptionnelle).

⇒ Et de recevoir, pour les heures non travaillées, une allocation plus favorable que dans le cadre de l'activité partielle « classique » (60 % au lieu de 36 %) ;

⇒ En contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle applicables sur toute la durée de recours au dispositif.

**Vous trouverez toutes les informations utiles ainsi qu'un modèle de document unilatéral dans la circulaire des Affaires Sociales n° 47.21 du 27/07/21.**

## 2. La prorogation de certaines mesures d'urgence

La présente ordonnance **proroge**, par ailleurs, trois mesures d'urgence prises dans le cadre de la crise sanitaire.

### **✚ Prorogation de la garantie du SMIC net pour les temps partiels et travailleurs temporaires**

Pour rappel, la règle de la **rémunération mensuelle minimale** (RMM) intervient en principe pour les salariés à temps plein, lorsque le cumul de rémunération nette d'activité et des indemnités nettes d'activité partielle est inférieur à la RMM, à savoir en substance au SMIC net.

L'employeur doit alors verser au salarié une allocation complémentaire égale à la différence entre la RMM (SMIC net) et le cumul du salaire net et des allocations nettes. Versée en même temps que le salaire et les indemnités d'activité partielle, elle vise à garantir au salarié le bénéfice du SMIC net.

Alors qu'ils en sont en principe exclus, le **bénéfice de la RMM** (et donc la garantie du SMIC net) a été étendu aux **salariés à temps partiel et aux travailleurs temporaires** des entreprises d'intérim du 12 mars 2020 jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2021 (cf. circulaire Affaires Sociales n° 30.20 du 04/05/20).

**L'ordonnance prolonge cette mesure jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.**

Les salariés à temps partiels et les intérimaires en **activité partielle** ou en **APLD** vont donc continuer à bénéficier de la **garantie du SMIC net**, comme les « temps pleins ».

*A noter : dans le contexte de la crise du covid-19, l'administration considère que le montant de la RMM, et donc de l'indemnité minimale d'activité partielle due au salarié, est « environ » de 8,11 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 (à Mayotte, 7,09 €). Il faudra sans doute réviser ce montant au 1<sup>er</sup> octobre 2021, compte tenu de la hausse du SMIC annoncée.*

### **✚ Prorogation de la dispense pour l'employeur de recueillir l'accord des salariés protégés sur leur placement en activité partielle**

Pour rappel, en principe, la mise en activité partielle ne peut pas être imposée à un salarié protégé (élu du CSE, délégué syndical, etc.).

En cas de refus, l'employeur doit verser au salarié concerné la partie de salaire qu'il perdrait du fait de l'activité partielle.

La crise sanitaire a conduit le gouvernement à prévoir que, du 12 mars 2020 jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2021, la mise en activité partielle s'imposait aux salariés protégés (sans qu'il y ait à recueillir leur accord), à condition qu'elle affecte, dans la même mesure, tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé (cf. circulaire Affaires Sociales n° 30.20 du 04/05/20).

**L'ordonnance prolonge également cette mesure jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.**

Cette règle dérogatoire s'applique aussi bien dans le cadre de **l'activité partielle** que dans **l'APLD**.

*Attention : la possibilité de se passer de l'accord d'un salarié protégé pour le placer en activité partielle suppose que la mesure affecte, dans la même mesure, tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché le salarié. Dans toute autre situation, la dérogation ne joue pas et l'accord de l'intéressé est nécessaire.*

#### **✚ Prorogation de la suspension de la majoration de l'indemnité en cas de formation**

La crise sanitaire a également conduit le gouvernement à **suspendre** la règle selon laquelle l'indemnité horaire d'activité partielle due au salarié est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure lorsque le salarié suit, pendant les heures chômées, des actions de formations ou des formations permettant de progresser au cours de la vie professionnelle réalisées notamment dans le cadre du plan de développement des compétences (ancien plan de formation) -cf. circulaire Affaires Sociales n° 30.20 du 04/05/20-.

Concrètement la règle a été suspendue pour les formations accordées par l'employeur après le 28 mars 2020 jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2021.

**L'ordonnance prolonge cette mesure jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022**

Ainsi, l'indemnité légale d'activité partielle est la même que le salarié suive ou non une formation.

*A noter : dans le cadre de l'APLD, la question ne se pose pas. La règle de majoration de l'indemnité n'est de toute façon pas applicable dans le cadre de ce dispositif.*