



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

Service Affaires Sociales

Circulaire AS n° 01.22
07/01/2022

Activité partielle / APLD : pérennisation ou prolongation de plusieurs mesures temporaires « covid »

La loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022, publiée au Journal Officiel du 31 décembre 2021, contient des dispositions visant à pérenniser ou à prolonger certaines mesures temporaires relatives à l'activité partielle.

En effet, la présente loi inscrit dans le Code du travail, à compter du 1er janvier 2022, certaines mesures temporaires prises pour faire face à la crise sanitaire liée à la Covid-19 et en prolonge d'autres. Sont notamment visées :

- La **pérennisation** de la prise en compte des **heures supplémentaires « structurelles »** (comprises dans le volume d'une convention individuelle de forfait en heures ou d'une durée collective supérieure à 35 heures fixée en application d'une convention ou d'un accord collectif) au titre de l'activité partielle,
- La pérennisation de l'**éligibilité** des salariés en **forfait-jours** (y compris lorsque leur activité n'est pas suspendue mais simplement réduite), des **salariés non soumis** aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la **durée du travail** (VRP, travailleurs à domicile rémunérés à la tâche, journalistes pigistes, intermittents du spectacle, etc.), ainsi que des **cadres dirigeants** ;
- L'inscription, dans le Code du travail, des règles d'indemnisation des salariés en contrat d'**apprentissage** ou de **professionnalisation** ;
- La **prolongation** de **mesures dérogatoires** visant à couvrir certains employeurs et salariés (salariés de droit privé de certains employeurs de droit public exerçant à titre principal une activité industrielle et commerciale, entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France et qui emploient au moins un salarié

sur le territoire français, salariés employés aux remontées mécaniques, sur les pistes de ski ou dans les cures thermales) ;

- L'habilitation du gouvernement à **aménager l'APLD** par ordonnance.

Dans le prolongement de la loi de finances pour 2022, et afin d'assurer une continuité dans la prise en charge de certains publics placés en **activité partielle de longue durée (APLD)**, un décret n° 2021-1918 du 30 décembre 2021, publié le 31 décembre 2021, **codifie**, au **1^{er} janvier 2022** et à droit constant, les modalités de **calcul de l'indemnité** et de l'**allocation** prévues par le décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 (dit décret « covid-19 ») pour les salariés en **forfait-jours** et ceux qui ne sont **pas soumis** aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la **durée du travail**.

En outre, pour tenir compte de la hausse du SMIC, un décret n° 2021-1878 du 29 décembre 2021, publié au Journal Officiel du 30 décembre, fixe de nouveaux taux minima pour les allocations remboursées aux employeurs dans le cadre de l'activité partielle. Ces nouveaux taux s'appliquent aux heures chômées à compter du **1^{er} janvier 2022**.

Et enfin, de son côté, la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022, publiée au Journal Officiel du 24 décembre, est venue prolonger le régime social transitoire des indemnités complémentaires d'activité partielle.

Nous vous détaillons ci-après ces mesures :

I - Activité partielle et APLD : les mesures temporaires qui sont pérennisées à compter du 1^{er} janvier 2022

- Les salariés en forfait jours ;
- Les cadres dirigeants ;
- Précisions techniques communes ;
- Salariés dont la rémunération est inférieure au SMIC ;

II - Activité partielle et APLD : les taux plancher des allocations remboursées aux employeurs relevés au 1^{er} janvier 2022

- Taux plancher des allocations d'activité partielle « employeur » ;
- Taux plancher de l'indemnité d'activité partielle « salarié » ;

III - Activité partielle : prolongation du régime social transitoire des indemnités complémentaires

I - Activité partielle et APLD : les mesures temporaires qui sont pérennisées à compter du 1^{er} janvier 2022

Pour rappel, pour soutenir les entreprises face à la crise du covid-19,

- des ordonnances du 27 mars et du 14 octobre 2020 modifiées à plusieurs reprises ont, entre autres mesures, ouvert le régime d'activité partielle à des salariés qui auparavant n'en bénéficiaient pas, ou pris en compte de nouvelles heures indemnisables.
- ces mesures exceptionnelles, qui devaient arriver à échéance le **31 décembre 2021**, ont finalement été pérennisées par la *loi de finances pour 2022*.
- la loi a inscrit « dans le dur » du *code du travail* un certain nombre d'améliorations apportées au dispositif d'activité partielle durant la crise sanitaire, comme principalement nous concernant, **l'accès à l'activité partielle des salariés dont la durée du travail est décomptée en jours** et le **droit au bénéfice de l'activité partielle pour les cadres dirigeants**, avec renvoi à un décret quant aux modalités de calcul. Le *décret du 30 décembre 2021* vient ainsi pérenniser les modalités de calcul des heures indemnisables et des indemnités et allocations d'activité partielle de ces catégories de salariés, en codifiant les règles correspondantes du décret « covid-19 » dans la partie réglementaire du code du travail.

Salariés au forfait jours

Le décret codifie les **modalités de calcul de l'indemnité** et de **l'allocation d'activité partielle** pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en jours via les conventions de **forfaits en jours** sur l'année.

Aucun changement n'est prévu par rapport aux règles jusqu'à présent fixées par le décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 dans le cadre du régime exceptionnel d'activité partielle « covid-19 ».

*Pour rappel, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait annuel en jours (cas des cadres autonomes), l'indemnité comme l'allocation d'activité partielle restent **déterminées en convertissant en heures** le nombre de **jours** ou de **demi-journées** chômés.*

Cette conversion s'opère selon les durées forfaitaires suivantes :

- *une demi-journée non travaillée correspond à 3 heures 30 non travaillées ;*
- *un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;*
- *une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.*

Les jours de **congés payés** et de **repos** pris au cours de la période de suspension ou de réduction de l'activité, ainsi que les **jours fériés non travaillés** qui correspondent à des jours ouvrés sont **convertis en heures** selon les mêmes modalités. Les heures issues de cette conversion sont déduites du nombre d'heures non travaillées.

Cadres dirigeants

Autre public dont la prise en charge au titre de l'activité partielle est pérennisée : les **cadres dirigeants**.

*Rappelons que ces salariés ne peuvent être mis en activité partielle que de manière exceptionnelle, et **uniquement** lorsque l'activité de leur entreprise ou de leur établissement est **totale**ment suspendue.*

Les règles prévues pour les **cadres dirigeants** sont également pérennisées, avec la reprise des modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle du régime « covid-19 ».

Le calcul de leur indemnité et de l'allocation d'activité partielle se base sur une **rémunération mensuelle de référence** qui correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des **12 derniers mois civils** (ou au cours de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois), précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement (et non le jour de la mise en activité partielle du cadre dirigeant).

La division de cette rémunération mensuelle de référence par 30 jours puis par 7 heures permet d'obtenir le taux horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

Pour déterminer le nombre d'heures chômées indemnifiable, le nombre de jours chômés par le cadre dirigeant doit être converti en heures selon les mêmes modalités que pour les salariés au forfait annuel en jours susvisées.

L'indemnité et l'allocation d'activité partielle correspondent au produit du taux horaire par le nombre d'heures chômées ainsi obtenu.

Précisions techniques communes

Le **décret du 30 décembre 2021** reprend également certaines précisions techniques du décret « covid-19 ».

Pour ces deux catégories de salariés susvisées, le nombre d'heures indemnifiables au titre de l'activité partielle ne peut pas excéder la durée légale du temps de travail au titre de la période considérée

En outre, lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction est déduite pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés.

Salariés dont la rémunération est inférieure au SMIC

Enfin, le décret du 30 décembre précise les modalités de calcul de l'allocation d'activité partielle et d'APLD pour certaines catégories de salariés dont la rémunération est inférieure au SMIC.

Ainsi, il étend les cas dans lesquels le taux plancher de l'allocation d'activité partielle de 7,53 € par heure chômeuse au 1^{er} janvier est écarté. Il continue donc à l'être pour les salariés en **contrat d'apprentissage** ou de **professionnalisation** rémunérés selon un pourcentage du SMIC. Mais ce plancher ne s'applique pas non plus aux journalistes pigistes et aux VRP dès lors que leur rémunération est inférieure au SMIC.

Cette règle est en outre intégrée pour les mêmes publics au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 pour écarter l'application du taux plancher de l'allocation, qui est de 8,37 € dans le cadre de l'APLD.

II - Activité partielle et APLD : les taux plancher des allocations remboursées aux employeurs relevés au 1^{er} janvier 2022

Taux plancher des allocations d'activité partielle « employeur »

Pour tenir compte de la hausse du SMIC, un **décret du 29 décembre 2021** fixe de nouveaux taux minima pour les allocations remboursées aux employeurs dans le cadre de l'activité partielle.

Ces nouveaux taux s'appliquent aux heures chômées à compter du **1^{er} janvier 2022**.

➤ Activité partielle : cas général

Dans le **cas général**, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle remboursée aux entreprises est de **36 %** de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC.

La réglementation prévoit néanmoins un taux plancher.

En raison de la hausse du SMIC, pour les heures chômées à compter du **1^{er} janvier 2022**, le présent décret relève le taux horaire minimal de l'allocation d'activité partielle de 7,47 € à **7,53 €**.

A noter : comme indiqué plus haut, les taux planchers ne concernent pas le cas particulier des salariés dont la rémunération est calculée en pourcentage du SMIC, comme pour certains apprentis et contrats de professionnalisation rémunérés en pourcentage du SMIC.

➤ Entreprises les plus en difficulté, activité partielle « garde d'enfant » ou « personnes vulnérables » et APLD

Toujours en raison de la revalorisation du SMIC, au titre des heures chômées à compter du **1^{er} janvier 2022**, le taux plancher horaire de l'allocation remboursée à l'employeur passe de 8,30 € à **8,37 €** dans trois situations.

- ❖ La première situation correspond au cas des **entreprises les plus en difficulté** qui bénéficient d'un taux d'allocation majoré dans le cadre du « zéro reste à charge », à savoir une allocation calculée au taux de 70 % du salaire brut.

Pour rappel, sont ici concernés, et pour l'instant jusqu'au 31 janvier 2022 (voir [circulaire Affaires Sociales n° 66.21](#)) :

- les entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public fermées administrativement, en totalité ou partiellement ;
 - les établissements situés sur un territoire qui fait l'objet de restrictions sanitaires particulières dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et qui subissent une forte baisse de chiffre d'affaires ;
 - les employeurs des secteurs protégés et connexes, sous condition de perte de chiffre d'affaires.
- ❖ La seconde situation, c'est celle de l'**activité partielle « garde d'enfant » ou « personnes vulnérables »** (dont l'indemnité du salarié et l'allocation de l'employeur sont calculées toutes deux au taux de 70 %). Dans ce cas également, le taux minimum de l'allocation remboursée à l'employeur est relevé à 8,37 €.
 - ❖ Enfin, la troisième, celle des entreprises qui ont recours à l'**activité partielle de longue durée (APLD)**. Pour ces employeurs, le taux minimum de l'allocation remboursée à l'employeur est aussi relevé de 8,30 € à 8,37 € au 1^{er} janvier 2022.

Taux plancher de l'indemnité d'activité partielle « salarié »

Les textes ne fixent pas directement de montant minimum.

Néanmoins, la règle de la rémunération mensuelle minimale fait que, hors le cas des salariés payés en pourcentage du SMIC (comme notamment les apprentis et contrats de professionnalisation), les employeurs doivent verser aux salariés en **activité partielle** ou en **APLD** une indemnité **minimale égale** au **SMIC net**, soit environ **8,37 €** par **heure indemnisable** au **1^{er} janvier 2022**.

III - Activité partielle : prolongation du régime social transitoire des indemnités complémentaires

Pour rappel

Les indemnités complémentaires, versées par les employeurs en complément des indemnités obligatoires d'activité partielle suivent le même régime social (exonération de cotisations, CSG/CRDS sur les revenus de remplacement au taux global de 6,7 %, écrêtement s'il y a lieu).

Cette règle, initialement prévue pour s'appliquer du 12 mars au 31 décembre 2020, a par la suite été prolongée pour les périodes d'emploi de l'année 2021 par la LFSS pour 2021 compte tenu de la persistance de la crise sanitaire.

Par dérogation et dans le cadre de la crise sanitaire, pour les périodes d'activité partielle depuis le 1^{er} mai 2020, lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur est supérieure à 3,15 fois le SMIC horaire, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales comme du salaire.

En conséquence, cette fraction excédentaire d'indemnité complémentaire est soumise à la CSG/CRDS au titre des revenus d'activité (9,20 % + 0,50 %, après abattement d'assiette de 1,75 %) et aux différentes cotisations et contributions sociales applicables.

Ces dispositions provisoires devaient prendre fin au 31 décembre 2021.

Reconduction jusqu'au 31 décembre 2022

Mais, l'article 15 de la LFSS pour 2022 prolonge ce régime social d'un an.

Ainsi, les règles provisoires régissant le régime social des indemnités complémentaires d'activité partielle issues de la LFSS pour 2021 sont prolongées pour les **périodes d'emploi de 2022**.



13/01/2022

Brève d'actualité n° 1 :

Activité partielle liée aux nouvelles restrictions sanitaires : l'interprétation du Ministère du Travail

En complément de notre circulaire des Affaires Sociales n° 66.21 du 31/12/21 relative à la prolongation de la prise en charge à 100 % de l'indemnité d'activité partielle jusqu'au 31 janvier 2022 pour les entreprises les plus fragilisées, nous avons jugé utile de vous adresser les questions-réponses, mis à jour le 11 janvier 2022, du Ministère du Travail consacré à l'activité partielle et que vous pouvez consulter au lien suivant :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/faq-chomage-partiel-activite-partielle#activite-erp>

En effet, certaines questions sont toujours en suspens, et notamment celle de savoir si les nouvelles restrictions sanitaires annoncées le 27 décembre 2021 sur l'activité des ERP pouvaient être assimilées à des fermetures administratives, ce qui aurait pour conséquence d'ouvrir le droit au bénéfice de l'activité partielle sans reste à charge et sans condition.

Dans ses questions-réponses (cf. extrait de la partie intitulée « **Particularités de l'activité partielle classique pour les secteurs protégés les plus en difficultés qui continuent d'avoir une forte baisse du chiffre d'affaires** »), le Ministre du Travail y précise les conditions dans lesquelles les **nouvelles restrictions sanitaires** mises en œuvre depuis le 3 janvier 2022 (jauge, interdiction de consommer debout, ...) peuvent donner accès au bénéfice de l'activité partielle à taux majoré pour les établissements, sans condition de perte de chiffre d'affaires.

En officialisant son interprétation, le Ministre du Travail apporte ainsi une réponse à de nombreuses interrogations de nos adhérents.

Nous reproduisons ci-après l'extrait de la FAQ :

► ☆ **Les nouvelles restrictions sanitaires annoncées le 27 décembre 2021 sur l'activité des ERP peuvent-elles être assimilées à des fermetures administratives ouvrant droit au bénéfice de l'activité partielle à taux majoré ?**

Suite aux annonces du Premier ministre du 27 décembre dernier, le décret n° 2021-1957 du 31 décembre 2021 a permis de préciser les modalités de mise en œuvre des nouvelles restrictions sanitaires.

Les mesures de restriction suivantes, applicables à compter du 3 janvier pour une durée de trois semaines (soit jusqu'au 23 janvier), sont assimilées à des fermetures administratives partielles d'établissements recevant du public (ERP) au sens du 1° du II de l'article 1^{er} de l'ordonnance n°2020-770 du 24 juin 2020 et donnent droit, pour les ERP concernés, au bénéfice des taux majorés d'allocation et d'indemnité à 70% :

- *Les ERP soumis aux jauges pour les grands événements : 2000 personnes en intérieur, 5000 personnes en extérieur dans les établissements sportifs, les salles d'auditions, de conférences, de projection, de réunions, de spectacles ou à usages multiples, et les chapiteaux, tentes et structures ;*
- *Les ERP soumis à l'obligation de places assises (établissements sportifs, les salles d'auditions, de conférences, de projection, de réunions, de spectacles ou à usages multiples, et les chapiteaux, tentes et structures) ;*
- *Les ERP soumis à l'interdiction de la consommation debout dans les cafés, bars et restaurants ;*
- *Les ERP affectés par l'interdiction de vente et de consommation d'aliments et de boissons (établissements sportifs couverts ou de plein air, les salles d'auditions, de conférences, de projection, de réunions, de spectacles ou à usages multiples, et les chapiteaux, tentes et structures et les transports au sein du territoire métropolitain et dans les Outre-mer).*