

SYNTHÈSE DU « DISPOSITIF SPÉCIFIQUE D'ACTIVITÉ PARTIELLE » (ou *Activité Réduite pour le Maintien en Emploi « ARME »*)

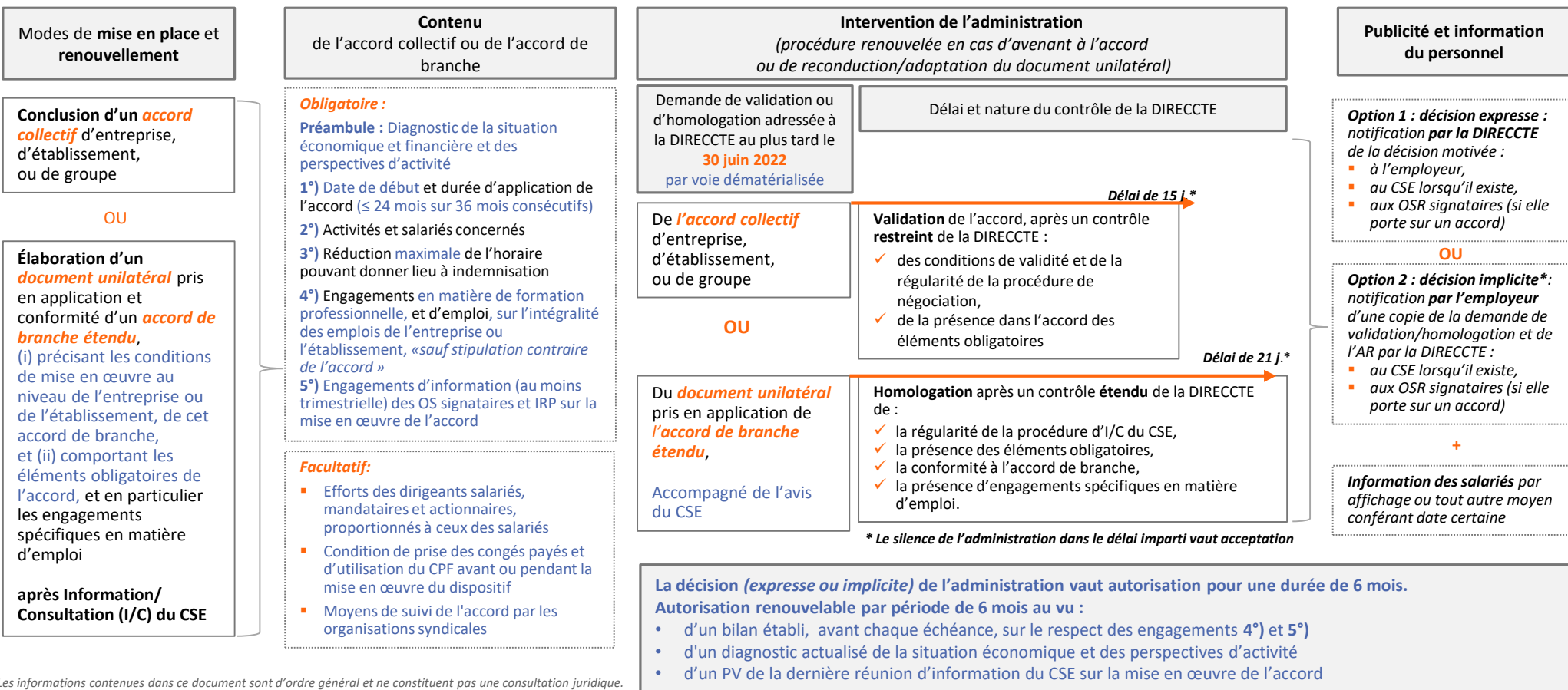
(Art. 53 de la loi n°2020-734 du 17.06.2020 et Décrets n°2020-926 du 28.07.2020, n°2020-1316 et n°2020-1319 du 30.10.2020)

Le « **dispositif spécifique d'activité partielle** »⁽¹⁾ permet d'assurer en application d'un accord collectif le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable ne compromettant pas leur pérennité, **via** :

- ✓ **Des réductions de l'horaire de travail, ne pouvant être > à 40 % de la durée légale** (appréciées pour chaque salarié sur la durée d'application du dispositif, avec possibilité d'une suspension temporaire de l'activité). [Par dérogation, réduction possible, jusqu'à 50 % de la durée légale sur décision de l'administration et dans les conditions fixées par l'accord collectif].
- ✓ **L'octroi par l'employeur, aux salariés en activité partielle, d'une indemnisation de 70 %** de la rémunération brute (assiette CP) ≤ à 4,5 SMIC /h.
- ✓ **L'octroi par l'État, à l'employeur, d'une allocation** (ne pouvant être < à 7,23 €) de 60 % de la rém. horaire brute ≤ à 4,5 SMIC / h. (Taux fixé à 70% pour les employeurs relevant d'un « secteur protégé »)

en contrepartie d'engagements spécifiques, de l'entreprise en matière d'emploi et de formation professionnelle, et sous condition de remboursement des sommes perçues en cas de non-respect des engagements de maintien de l'emploi

⁽¹⁾ Dispositif transitoire pouvant être sollicité auprès de l'administration jusqu'au 30 juin 2022



MONTANT DE L'INDEMNISATION VERSÉE AU SALARIÉ ET DE L'ALLOCATION PERÇUE PAR L'ENTREPRISE AU TITRE DU « DISPOSITIF SPÉCIFIQUE D'ACTIVITÉ PARTIELLE » (OU ARME)

(Art. 53 de la loi n°2020-734 du 17.06.2020 et Décrets n°2020-926 du 28.07.2020, n°2020-1316 et n°2020-1319 du 30.10.2020)

Pour mémoire, il était initialement prévu un montant d'allocation équivalent à 56 % de la rémunération brute horaire brute, si l'ARME était mise en œuvre par le biais d'un accord ou d'un document unilatéral établi à compter du 1^{er} octobre 2020. Cette mesure, destinée à inciter à la conclusion d'accord ARME, a été supprimée par le [décret n°2020-1188 du 29 septembre 2020](#). Toutefois, le [décret n°2020-1316 du 29.10.2020](#) prévoit que ce taux de 60% peut être modifié par décret.

« Dispositif spécifique d'activité partielle » (ou ARME)	Indemnité d'activité partielle versée par l'Employeur au Salarié		Allocation d'activité partielle versée par l'État à l'Employeur***	
	Montant de la rémunération du salarié		Montant de la rémunération du salarié	
	Part ≤ à 4,5 SMIC horaire (≤ 45,68 €/h brut)	Part > à 4,5 SMIC horaire (> à 45,68 €/h brut)	Part ≤ à 4,5 SMIC horaire (≤ 45,68 €/h brut)	Part > à 4,5 SMIC horaire (> à 45,68 €/h brut)
Régime applicable depuis le 19.06.2020	70 % de la rémunération horaire brute (Sans pouvoir être < à 8,03 € nets) art. 8 D. n°2020-926 du 28.07.2020	Aucune indemnisation due	60 % de la rémunération horaire brute* (Allocation de 7,23 € min.**) art. 7 D. n°2020-926 du 28.07.2020	Aucune allocation versée
Secteurs protégés** : régime applicable aux heures chômées du 01.11.2020 au 31.12.2020			70 % de la rémunération horaire brute (Allocation de 8,03 € min.**) art. 7 D. n°2020-926 du 28.07.2020 art. 1 D. n°2020-810 du 29.06.2020	

* Sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, pour lesquels l'allocation ne peut être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur.

** En l'état actuel des textes, les dispositions régissant les secteurs protégés sont applicables jusqu'au 31 décembre 2020.

Les employeurs appartenant aux **secteurs protégés** sont ceux :

1°) exerçant leur activité principale dans les secteurs mentionnés à [l'Annexe 1 du décret du 29 juin 2020](#), modifié en dernier lieu par le décret n°2020-1319 ;

2°) ou, exerçant leur activité principale dans un des secteurs d'activité mentionnés à [l'Annexe 2 du décret du 29 juin 2020](#) (modifié en dernier lieu par le décret n°2020-1319) et ayant subi une diminution de leur CA d'au moins 80 % entre le 15.03 et le 15.05.2020, appréciée par rapport au CA constaté au cours de la même période de l'année précédente, ou s'ils le souhaitent, par rapport au CA mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur 2 mois ;

3°) ou, dont l'activité principale ne relève pas des secteurs mentionnés au 2°) mais implique l'accueil du public, pour la durée d'interruption partielle ou totale de leur activité, du fait de l'épidémie de covid-19 en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative.

*** Si les engagements en matière d'emploi ne sont pas respectés, et que l'employeur licencie pour motif économique :

- Un salarié bénéficiaire du dispositif : l'employeur doit rembourser à l'État les sommes perçues pour l'intéressé ;
- Un salarié, non directement bénéficiaire, mais visé par l'engagement de maintien dans l'emploi : l'employeur doit rembourser à l'État, pour chaque licenciement, une somme fonction du rapport : montant total des sommes versées à l'employeur/ nombre de salariés bénéficiaires.

Par exception, le remboursement, de tout ou partie, des sommes dues par l'employeur (i) peut ne pas être exigé en cas d'incompatibilité avec la situation économique et financière de l'établissement/l'entreprise/le groupe, (ii) et n'est pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'acte autorisant le recours à ce dispositif. L'employeur doit informer les IRP, et les OSR signataires en cas d'accord, s'il demande l'application de ces dispositions dérogatoires, ou si l'administration lui indique qu'elle les applique.