

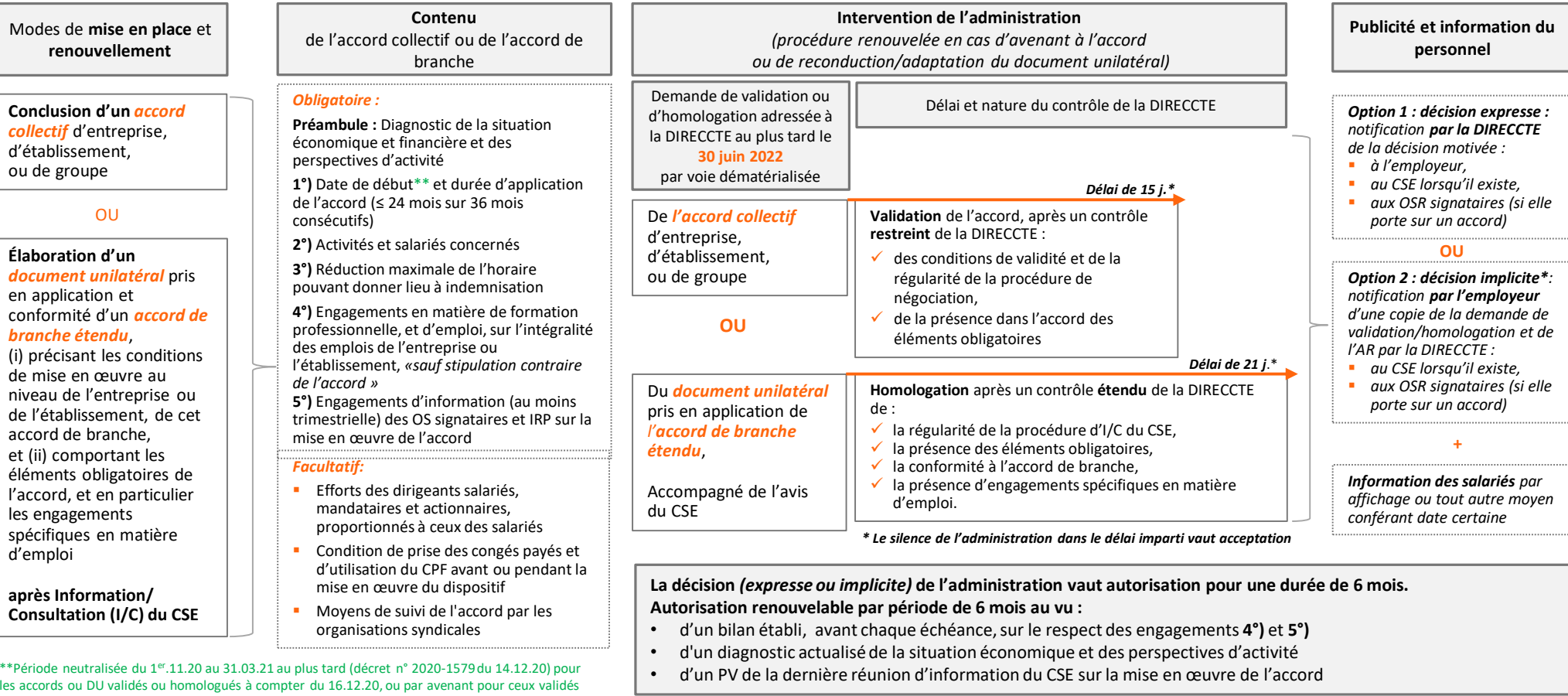
SYNTHÈSE DU « DISPOSITIF SPÉCIFIQUE D'ACTIVITÉ PARTIELLE » (« APLD » ou « ARME ») (Art. 53 de la loi n°2020-734 du 17.06.2020 et Décrets n°2020-926 du 28.07.2020, n°2020-1316, n°2020-1319 du 30.10.2020 et n°2020-1786 du 30.12.20)

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 7,30 € à compter du 1^{er}.01.21) **de 60 % de la rém. horaire brute ≤ à 4,5 SMIC / h.** (Taux fixé à 70% pour les employeurs bénéficiant d'un régime dérogatoire (« secteurs protégés ou connexes » et ent. fermées ou situées dans certaines zones)

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 pouvant être sollicité auprès de l'administration jusqu'au 30 juin 2022



**Période neutralisée du 1^{er}.11.20 au 31.03.21 au plus tard (décret n° 2020-1579 du 14.12.20) pour les accords ou DU validés ou homologués à compter du 16.12.20, ou par avenant pour ceux validés ou homologués avant le 16.12.20

MONTANT DE L'INDEMNISATION VERSÉE AU SALARIÉ ET DE L'ALLOCATION PERÇUE PAR L'ENTREPRISE AU TITRE DU « DISPOSITIF SPÉCIFIQUE D'ACTIVITÉ PARTIELLE » (« APLD » 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, n°2020-1319 du 30.10.2020 et n°2020-1786 du 30.12.20)

Pour mémoire, il était initialement prévu un montant d'allocation équivalent à 56 % de la rémunération brute horaire brute, si l'APLD/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 APLD/ARME, a été supprimée par le [décret n°2020-1188 du 29 septembre 2020](#). Ce taux de 60% peut toutefois être modifié par décret ([décret n°2020-1316 du 29.10.2020](#)).

« Dispositif spécifique d'activité partielle » (« APLD » 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 (≤ 46,125 €/h brut)	Part > à 4,5 SMIC horaire (> à 46,125 €/h brut)	Part ≤ à 4,5 SMIC horaire (≤ 46,125 €/h brut)	Part > à 4,5 SMIC horaire (> à 46,125 €/h brut)
Régime applicable depuis le 19.06.2020	70 % de la rémunération horaire brute (Sans pouvoir être < à 8,11 € nets depuis le 1 ^{er} .01.21) art. 8 D. n°2020-926 du 28.07.2020	Aucune indemnisation due	60 % de la rémunération horaire brute (Allocation de 7,30 € min.* depuis le 1 ^{er} .01.21) art. 7 D. n°2020-926 du 28.07.2020	
Régime dérogatoire** lié à la situation de l'entreprise :			<p>Jusqu'au 31.01.21 pour toutes les entreprises ① et ②) relevant du régime dérogatoire**:</p> <p>Jusqu'au 30.06.21 pour les entreprises ② « fermées ou situées dans certaines zones »:</p>	<p>70 % de la rémunération horaire brute (Allocation de 8,11 € min.* depuis le 1^{er}.01.21) art. 7 D. n°2020-926 du 28.07.2020 art. 1 D. n°2020-810 du 29.06.2020 Art. 4 et 8 D. n°2020-1786 du 30.12.20</p>

* 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.

** Deux catégories d'entreprises bénéficient du régime dérogatoire :

① 1^{ère} catégorie : entreprises des « secteurs protégés et connexes », i.e. régime applicable :

1*) aux employeurs 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°2020-1628 du 21 déc. 20 ;

2*) aux employeurs exerçant leur activité principale dans l'un des secteurs d'activité mentionnés à l'Annexe 2 du décret du 29 juin 2020 (modifié en dernier lieu par le décret n°2020-1628) et ayant subi une diminution de leur CA d'au moins 80 % ;

② 2^{ème} catégorie : entreprises « fermées ou situées dans certaines zones », i.e. régime applicable :

1*) aux établissements fermés sur décision administrative ou situés dans un territoire soumis à des restrictions particulières d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes, et subissant une baisse de CA ≥ à 60 ;

2*) aux établissements situés dans la zone de chalandise des stations de ski, pendant la période de fermeture administrative des remontées mécaniques et subissant une baisse de CA ≥ à 50 %.

*** 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.