



SYNDICAT NATIONAL
DES ENTREPRISES DU FROID,
DES ÉQUIPEMENTS DE CUISINES
PROFESSIONNELLES
& DU CONDITIONNEMENT DE L'AIR

Activité partielle : harmonisation des règles au 1er avril 2021

Covid n°2021/07 - Avril 2021

Faisant suite aux annonces de la Présidence de la République du 31 mars dernier visant à la fermeture des crèches, écoles, collèges et lycées, de nouvelles règles sont désormais applicables et en particulier concernant l'activité à temps partiel.

Un décret du 13 avril (JO du 14) révisé une nouvelle fois les taux de l'indemnisation de l'activité partielle afin que le reste à charge pour l'employeur soit nul.

Un taux unique quelque soit le secteur d'activité

Une nouvelle fois, le taux d'**allocation d'activité partielle** que l'employeur percevra pour ces salariés, est modifié afin de garantir un reste à charge nul. Ainsi, pour toutes les demandes d'indemnisation au titre du placement en position d'activité partielle des salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler à **compter du 1er avril 2021**, le taux d'allocation sera porté à **70%** de la rémunération antérieure brute. Le taux horaire de l'allocation ne pourra être inférieur à 8,11 euros.

Le taux de l'**indemnisation** versée par l'employeur est inchangé et reste fixé à **70%** de la rémunération brute antérieure.

Cette indemnisation sera versée à l'un des deux parents se trouvant contraint de garder son enfant âgé de moins de 16 ans et ne pouvant pas exercer son activité professionnelle en télétravail.

Ces dispositions s'appliquent pour toute heure chômée, à compter du 1er avril 2021, sans limitation de durée à la date de publication de ce décret.

Le Ministère du travail invite les employeurs au dialogue et à la souplesse

Dans son [communiqué de presse](#) du 1er avril dernier, Elisabeth Borne précise que " *les employeurs sont invités à faciliter la prise de congés de leurs salariés qui ont des enfants sur les nouvelles dates de vacances scolaires (du 10 au 26 avril 2021) lorsqu'ils avaient déjà prévu leurs congés à des dates ultérieures*". Il a été convenu avec les partenaires sociaux que cette solution devait être mise en œuvre dans le cadre du dialogue entre le salarié et l'employeur.

Et de compléter que " *En droit commun, la période de prévenance est habituellement d'un mois pour poser ses congés. **En bonne entente entre le salarié et l'employeur, il peut être décidé de modifier les dates de congé initialement prévues dans un délai plus court.***"

Et de conclure, " *Si le salarié ne peut pas décaler ses congés, qu'il ne dispose pas de mode de garde et qu'il est dans l'incapacité de télétravailler **alors, il pourra être placé en activité partielle.***"