

## Actualités relatives aux dispositifs d'activité partielle

Cette note vise à présenter :

1. les grandes évolutions (en place et à venir) des dispositifs d'activité partielle ;
2. les évolutions des modalités du dispositif d'activité partielle de droit commun depuis le 1<sup>er</sup> juin 2020 ;
3. les évolutions des modalités du régime dérogatoire pour les secteurs les plus impactés par les conséquences économiques de la crise sanitaire depuis le 1<sup>er</sup> juin 2020 ;
4. le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (aussi appelé « activité partielle de longue durée »).

### EN SYNTHÈSE

#### Les grands principes :

Depuis le 31 juillet 2020 coexistent deux régimes d'activité partielle exclusifs l'un de l'autre :

- un **dispositif d'activité partielle de droit commun** prévoyant des modalités dérogatoires plus favorables au bénéfice des entreprises des secteurs considérés comme particulièrement affectés par la crise de la Covid-19 ;
- un **dispositif d'activité partielle de longue durée, accessible par accord de branche ou d'entreprise** (également appelé « dispositif spécifique d'activité réduite pour le maintien en emploi »).

#### Les principaux changements à venir sur le dispositif de droit commun à compter du 1<sup>er</sup> novembre et jusqu'à la fin de l'année (en attente de la publication des textes) :

##### Trois taux d'allocation versée aux entreprises :

- 36 % de la rémunération brute avec un plancher à 7,23 euros pour la majorité des entreprises ;
- 60 % de la rémunération brute en cas de salarié placé en activité partielle pour garde d'enfant (à compter du 1<sup>er</sup> novembre)
- 70 % de la rémunération brute pour les "entreprises fermées du fait d'une décision administrative ou d'une obligation légale ou en raison de la circulation du virus Covid-19 et qui accueillent du public" ainsi que "les secteurs les plus touchés par la crise" tels que définis dans le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 (cela correspond donc à un maintien du taux actuel jusqu'à la fin de l'année 2020).

##### Deux taux d'indemnisation versée aux salariés :

- Les entreprises des secteurs les plus touchés (annexes 1 et 2) et celles fermées à la suite d'une décision administrative doivent verser aux salariés une indemnité équivalente à 70 % du brut. Ce taux s'applique également aux parents pour garde d'enfant(s).
- En revanche, pour les autres entreprises, le taux passe à 60 % du brut, avec la création d'un nouveau plafond égal à 60 % de 4,5 Smic.

#### Nos points de vigilance :

- Maintenir durablement un dispositif le plus protecteur possible pour les entreprises, à plus forte raison au regard des mesures prises pour lutter contre l'épidémie ayant un impact sur l'économie.
- Faire en sorte que les secteurs les plus touchés soient bien visés par les listes des secteurs en annexes du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020, permettant d'accéder aux dispositions les plus favorables.

## 1) Les grandes évolutions des dispositifs d'activité partielle :

Coexistence de deux régimes d'activité partielle à compter du 31 juillet (exclusifs l'un de l'autre)

	Activité partielle de droit commun			Activité partielle en cas de réduction durable d'activité
	Avant mars 2020	Du 1 <sup>er</sup> mars au 31 octobre	A compter du 1 <sup>er</sup> novembre (en attente du texte)	A compter du 31 juillet
<b>Objectifs</b>	« Pré-Covid » : dispositif antérieur à la crise sanitaire	« Covid » : dispositif adapté à la crise sanitaire (mesures prises à partir de mi-mars avec effet rétroactif au 1 <sup>er</sup> mars 2020)	« Post-Covid » : dispositif ayant vocation à traiter les problématiques de court et moyen terme	« Covid / Post-Covid » : dispositif destiné aux entreprises qui traversent des difficultés durables et s'engagent à préserver l'emploi
<b>Déclenchement</b>	Décision unilatérale et autorisation administrative	Décision unilatérale et autorisation administrative	Décision unilatérale et autorisation administrative	<b>Accord d'entreprise ou de branche</b> et validation par la Direccte (sur la base d'un diagnostic et d'une prévision d'activité et d'emploi partagés)
	Décision sous 15j	Décision sous 48h	Délai à préciser	Délai à préciser
<b>Durée</b>	<b>Jusqu'à 6 mois</b> sans engagement précis (renouvelables dans la limite de 36 mois au total, avec engagements)	<b>Jusqu'à 12 mois</b> sans engagement précis (renouvelables dans la limite de 36 mois au total, avec engagements)	<b>3 mois renouvelables</b> (maximum 6 mois)	<b>6 mois renouvelables</b> (maximum 24 mois, avec possibilité de fractionner sur période de référence de 36 mois maximum)
<b>Durée du travail</b>	<b>L'employeur sollicite un nombre d'heures « chômeables »</b> Le volume est autorisé et, <i>a posteriori</i> , l'entreprise adresse une demande de versement de l'allocation pour les heures réellement chômeables			<b>L'accord définit le volume maximal d'heures susceptibles d'être chômeables, au maximum égal à 40% du temps de travail</b> (volume apprécié salarié par salarié, mais modulable sur la durée de l'accord)
	1000h / an / salarié max.	1607h / an / salarié max.	A préciser	
<b>Indemnité versée au salarié</b>	<b>70% du salaire brut</b> Plancher à 100% du SMIC (100% en cas de formation)	<b>70% du salaire brut</b> Plancher à 100% du SMIC	<b>60% du salaire brut</b> Plancher à 100% du SMIC Plafond à 60% de 4,5 SMIC	<b>70% du salaire brut</b> Plancher à 100% du SMIC Plafond à 70% de 4,5 SMIC
<b>Aide publique (allocation versée à l'employeur)</b>	Allocation forfaitaire (7,92€/h chômeée pour les entreprises de moins de 250 salariés, 7,34€ pour les autres)	<u>Jusqu'au 30 mai :</u> <b>70% du brut</b> (100% de l'indemnité versée) Plafond : 70% de 4,5 SMIC <u>Depuis le 1<sup>er</sup> juin :</u> <b>60% du brut</b> (85 % de l'indemnité versée) Plafond : 60% de 4,5 SMIC (exception pour certains secteurs jusqu'au 31 décembre 2020 : cf. 3)	<b>36% du brut</b> <b>60% de l'indemnité versée</b> (exception pour certains secteurs jusqu'au 31 décembre 2020 : cf. 3)  Plancher à 90% du SMIC  (Au renouvellement, chaque salarié doit avoir pris 5 jours de congé)	<b>60% du brut</b> <b>85% de l'indemnité versée</b>  Plancher à 90% du SMIC

<b>Autres bénéficiaires</b>	//	<p><u>Du 1<sup>er</sup> mai au 05 juillet :</u> parents d'enfant de – de 16 ans ou handicapé</p> <p><u>Du le 1<sup>er</sup> mai au 31 août :</u> les salariés vulnérables + les salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable</p> <p><u>A compter du 1<sup>er</sup> septembre :</u> les salariés vulnérables (liste de pathologies réduite) + parents pour garde d'enfant(s) <b>cf. 2</b></p>	les salariés vulnérables (liste de pathologies réduite) (jusqu'au 31 décembre 2020 en l'absence d'un décret mettant fin au dispositif avant cette date) + les parents pour garde d'enfant(s).	
<b>Régime social</b>	<b>Pas de cotisation</b>			<b>Pas de cotisation</b>
<b>Engagements en termes d'emploi</b>	<b>Non obligatoire les 6 premiers mois</b> , obligatoire en cas de renouvellement ou nouveau recours ensuite	<b>Non obligatoire les 12 premiers mois</b> , obligatoire en cas de renouvellement ou nouveau recours ensuite	<del>Maintien dans l'emploi pendant la durée de l'activité partielle</del>	<b>Définition dans l'accord des engagements en termes d'emploi</b> (seul l'accord peut permettre des suppressions d'emploi éventuelles)
<b>Formation</b>	Indemnisation des salariés à 100% du net en cas de formation <b>Pas de prise en charge des frais de formation</b>	Pas d'indemnisation différenciée <b>Prise en charge à 100% des coûts de formation</b>	<b>Prise en charge à 70% des coûts de formation</b> Accord sur la mobilisation du CPF souhaité	Prise en charge à 80% des coûts de formation. Accord sur la mobilisation du CPF souhaité.
<b>Dividendes</b>	//	//	<b>Condition de modération</b> (non juridique / appel à la responsabilité)	<b>Condition de modération</b> (non juridique / appel à la responsabilité)
<b>Dialogue social</b>	<b>Information du CSE</b>	<b>Information du CSE</b> (possible a posteriori)	<b>Information du CSE</b> + compte-rendu trimestriel minimum au CSE	<b>Définition dans l'accord des critères et moyens de suivi de l'accord</b> + compte-rendu trimestriel minimum au CSE
<b>Estimation financière / mois</b>			289 M€/mois Pour 500 000 salariés	318 M€ / mois Pour 500 000 salariés
<b>Estimation financière / an</b>			<b>2020 : 29 Mds € (y compris dépenses engagées depuis mars)</b> <b>2021 : 7 Mds€</b>	

## 2) Les évolutions des modalités du dispositif d'activité partielle de droit commun depuis le 1<sup>er</sup> juin 2020

### A) Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2020 :

Le [décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle](#) fixe depuis le 1<sup>er</sup> juin 2020 le taux d'allocation versée aux entreprises de 60 % de la rémunération brute (85% de l'indemnité versée) jusqu'à 4,5 Smic, tout en le maintenant à 70 % (100% de l'indemnité versée) pour les entreprises particulièrement impactées par les effets de la crise sanitaire.

Le [décret n° 2020-1170 du 25 septembre 2020](#) proroge jusqu'au 31 octobre 2020 la durée d'application des dispositions du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle.

### B) A partir du 1<sup>er</sup> novembre 2020 :

Un projet de décret en Conseil d'État "portant modification du dispositif d'activité partielle et du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable" et un "projet d'ordonnance relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation et l'indemnité d'activité partielle" transmis, vendredi 4 septembre 2020, pour consultation des membres de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) prévoit à partir du 1<sup>er</sup> novembre, le resserrement du dispositif d'activité partielle « classique » de droit commun qui devait à l'origine être effectif au 1<sup>er</sup> octobre. Ce resserrement porterait à la fois sur le taux de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur qui serait de 36% de la rémunération horaire brute (soit 60% de l'indemnité versée au salarié) et sur le taux d'indemnité versée au salarié qui serait de 60% de la rémunération horaire brute. Ce projet de décret ne sera pas publié en l'état mais en plusieurs parties (dont la première est le décret du 25 septembre 2020 ; le reste des dispositions n'est donc pas en vigueur).

#### A noter :

##### **Les salariés vulnérables bénéficiant du dispositif d'activité partielle de droit commun :**

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020, les salariés considérés comme vulnérables, ainsi que ceux partageant le domicile d'une personne vulnérable, peuvent être placés en activité partielle s'il leur est impossible de télétravailler.

Un [décret n°2020-1098](#) du 29 août 2020 modifie les conditions d'accès au dispositif :

- à compter du 1<sup>er</sup> septembre, concernant les salariés vulnérables, 4 cas (liste de pathologies plus réduite que [celle établie précédemment](#)) permettent un placement en activité partielle, sur présentation d'un certificat médical.
- les placements en activité partielle des salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable se terminent le 31 août 2020, sauf dans les territoires dans lesquels l'état d'urgence sanitaire est encore en vigueur (Guyane et Mayotte).

## **Rétablissement des dispositifs d'indemnisation des parents contraints de garder leurs enfants :**

Le Gouvernement a annoncé, le 9 septembre 2020 dans [un communiqué de presse](#) le rétablissement des dispositifs d'indemnisation des parents contraints de garder leurs enfants en vigueur avant l'été. Les parents qui seraient dans l'impossibilité de télétravailler pourraient bénéficier d'un revenu de remplacement dès le premier jour de leur arrêt de travail, et au plus tard jusqu'à la fin de la période d'isolement :

A ce titre, les salariés du secteur privé seraient placés en situation d'activité partielle. Cette indemnisation ne pourrait bénéficier qu'à un seul parent par foyer, en cas d'incapacité de télétravail des deux parents et sur présentation d'un justificatif attestant soit de la fermeture de la classe, soit de la situation de cas-contact de l'enfant. Les dispositifs d'indemnisation seraient rétroactifs et permettraient de couvrir tous les arrêts concernés à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2020.

Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif ont été précisées le 28 septembre 2020 par une mise à jour du [question/réponse](#) du Gouvernement.

Ainsi, depuis le 1er septembre 2020, les salariés de droit privé qui sont contraints de garder leur enfant de moins de 16 ans ou handicapé en raison de la fermeture pour raison sanitaire de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de leur enfant ou en raison de l'identification de leur enfants comme cas contact, sans pouvoir télétravailler peuvent être placés en activité partielle, déclarée par leur employeur et être indemnisés à ce titre.

### **Documents à remettre par le salarié à son employeur**

Pour cela, le salarié doit remettre à son employeur un justificatif :

- attestant de la fermeture d'établissement d'accueil, de la classe ou de la section de l'enfant selon les cas (message général reçu de l'établissement ou, le cas échéant, de la municipalité informant de la non ouverture ou du fait que l'enfant ne sera pas accueilli compte tenu des mesures sanitaires décidées ou une attestation fournie par l'établissement) ;

- ou un document de l'assurance maladie attestant que l'enfant est identifié comme cas contact à risque et doit donc respecter une mesure d'isolement.

Ces documents devront être conservés par l'employeur et pourront être demandés par l'administration en cas de contrôle. Le salarié remettra également à son employeur une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un arrêt de travail au titre de la garde de son enfant contraint de demeurer à domicile pour les jours concernés.

### **Niveau d'indemnisation du salarié**

Le salarié percevra une indemnité équivalent à 70% de son salaire antérieur brut.

### **Prise en charge de l'employeur**

Jusqu'au 31 octobre, l'employeur percevra une allocation équivalent à celle qu'il aurait perçu pour un salarié placé en activité partielle de droit commun.

À partir du 1er novembre, l'employeur percevra une allocation équivalent à 60% du salaire antérieur brut du salarié.

### 3) Les évolutions des modalités du régime dérogatoire pour les secteurs les plus impactés depuis le 1<sup>er</sup> juin 2020

#### A) Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2020 :

Comme indiqué ci-dessus, le [décret n°2020-810 du 29 juin 2020](#) prévoit que le taux d'allocation versé aux entreprises des secteurs très impactés par la crise sanitaire est de 70 % de la rémunération brute (100% de l'indemnité versée). Les entreprises des secteurs visés en annexes du décret bénéficient donc d'une prise en charge à 100% de l'indemnité d'activité partielle versée.

Ce taux de 70 % s'applique ainsi :

- aux employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs très directement touchés par la crise, tels que le tourisme, l'hôtellerie, la restauration, le sport, la culture, le transport ou encore l'évènementiel. Les secteurs concernés sont listés dans [l'annexe 1](#) du décret ;
- aux employeurs qui exercent leur activité principale dans des secteurs indirectement touchés par la crise sanitaire. [L'annexe 2](#) du décret vient lister les secteurs concernés qui sont notamment des fournisseurs des secteurs directement touchés. Pour bénéficier de la majoration, les entreprises en question doivent avoir subi une diminution de leur chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai ;
- aux employeurs d'autres secteurs que ceux mentionnés ci-dessus "pour la durée durant laquelle leur activité est interrompue du fait de la propagation de l'épidémie en application légale ou réglementaire ou d'une décision administrative".

#### B) A partir du 1<sup>er</sup> novembre :

**Selon les déclarations de la ministre du Travail du 30 septembre 2020, l'activité partielle des « secteurs protégés » visés en annexe 1 et 2 du décret du 29 juin 2020 serait maintenue jusqu'au 31 décembre 2020 avec le bénéfice pour ces entreprises du taux de 70% de la rémunération brute (100% de l'indemnité versée).**

#### **A noter : délai du « silence vaut acceptation »**

Le [décret n°2020-1188 du 29 septembre 2020](#) relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable revient sur le raccourcissement des délais d'instruction par l'administration des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle de droit commun. Avec le décret n°2020-325 du 25 mars dernier, la décision d'autorisation ou de refus devait être notifiée à l'employeur dans un délai de deux jours et l'absence de décision dans ce même délai de deux jours valait acceptation implicite de la demande. Le décret du 29 septembre 2020 annule cette disposition et refait passer ces délais à **quinze jours**.

#### 4) Le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

Parallèlement au dispositif d'activité partielle de droit commun, l'article 53 de la [loi n°2020-734 du 17 juin 2020 prévoyant « diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne »](#) a créé un dispositif temporaire d'activité partielle spécifique dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi », conditionné à un engagement de maintien dans l'emploi des salariés, dans entreprises soumises à une baisse durable d'activité mais dont la pérennité n'est pas menacée, avec deux mécanismes de recours :

- Un accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche (étendu) validé par l'administration ;
- En cas d'application d'un accord de branche, un document unilatéral homologué par l'administration, élaboré dans l'entreprise ou l'établissement.

En application de ce texte, le [décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable](#) publié au journal officiel du 30 juillet 2020 précise les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

##### ➤ **Contenus de l'accord**

###### ▪ Contenus obligatoires de l'accord

Le nouveau dispositif est accessible via la conclusion d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, devant être validé par l'autorité administrative. Le décret fixe le contenu de l'accord.

En premier lieu, le préambule de l'accord doit faire un diagnostic sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et leurs perspectives d'activité.

Ensuite, l'accord doit contenir :

- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

###### ▪ Contenus optionnels de l'accord

Le texte liste aussi des thèmes optionnels pouvant figurer dans l'accord. Cela concerne :

- les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif
- les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

- En cas d'accord de branche

Le dispositif est aussi accessible aux entreprises couvertes par un accord de branche étendu.

Dans ce cas, l'employeur doit élaborer un document qui précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu. Il comporte les éléments obligatoires précités et en particulier les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière d'emploi. Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.

- **Suivi des engagements**

Le décret définit les modalités de suivi des engagements par l'autorité administrative.

Un bilan portant sur les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord doit être transmis par l'employeur au moins tous les six mois et le cas échéant avant toute demande de renouvellement.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

L'autorité administrative peut suspendre le paiement de l'allocation si elle constate des manquements aux engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

De plus, Les licenciements économiques pendant la période de recours au dispositif entraînent un remboursement à l'Agence de service et de paiement de l'aide perçue.

**Le [décret n°2020-1188 du 29 septembre 2020](#) relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable a assoupli les conditions de remboursement en cas de non-respect des engagements de maintien de l'emploi. Les règles antérieures prévoyaient que le remboursement de ces sommes ne pouvait pas être exigé s'il était incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.**

**Avec le décret du 29 septembre, le remboursement dû par l'employeur n'est pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur.**

- **Limite de réduction de la durée du travail à 40% de la durée légale**

La réduction de la durée du travail ne peut être supérieure à 40% de la durée légale appréciée par salarié et sur la durée de l'accord. Ce plafond ne peut être dépassé qu'en cas de situation particulière de l'entreprise et sur décision de l'autorité administrative.

- **Durée**

Le bénéfice de l'allocation est accordé pour une durée de six mois renouvelables, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

- **Taux horaire de l'allocation versée à l'employeur :**

**Le [décret n°2020-1188 du 29 septembre 2020](#) relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable est revenu sur le dispositif spécifique d'activité partielle.**

**Initialement, le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, prévoyait une incitation pour que les entreprises concluent vite des accords. Si un accord d'APLD était transmis avant le 1er octobre, le taux d'allocation versée aux entreprises était fixé à 60 % de la rémunération horaire brute, dans la limite de 4,5 fois le Smic (85% de l'indemnité versée) ; après cette date, le taux devait passer à 56 % de la rémunération horaire brute (80% de l'indemnité versée).**

**Le décret du 29 septembre met un terme à cette incitation et fixe le taux à 60 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 SMIC pour toute la durée du dispositif avec un plancher égal à 7,23 euros, soit 90 % du Smic horaire.**

➤ **Indemnité versée au salarié**

Le taux horaire d'indemnité versée au salarié par son employeur est de 70% de la rémunération antérieure brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail ou sur la durée du travail applicable à l'entreprise ou sur la durée stipulée au contrat. L'indemnité est plafonnée à 4,5 SMIC.

➤ **Articulation entre le dispositif d'activité partielle « de droit commun » et le dispositif spécifique**

**Les deux dispositifs ne peuvent être cumulés sur une même période et pour un même salarié.**

Cela confirme que les deux régimes d'activité partielle sont exclusifs l'un de l'autre.

Exception : un employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'activité partielle peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle pour les motifs suivants :

- difficultés d'approvisionnement en matières premières et en énergie ;
- sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel ;
- autre circonstance de caractère exceptionnel.

➤ **Entrée en vigueur**

Le décret entre en vigueur le 31 juillet 2020 et ses dispositions s'appliquent aux accords collectifs et documents unilatéraux transmis à l'autorité administrative pour extension, validation et homologation au plus tard le 30 juin 2022.