Activité partielle : ouverture de l'APLD aux salariés saisonniers

Publié le 28 septembre 2021

L'ordonnance du 22 septembre 2021 portant adaptation de mesures d'urgence en matière d'activité partielle ouvre aux travailleurs saisonniers l'accès à l'activité partielle de longue durée (APLD).

En effet, cette ordonnance vient modifier l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 pour ouvrir le bénéfice de l'APLD des salariés en CDD au titre d'un emploi à caractère saisonnier. Selon ce texte, l'APLD est désormais accessible aux saisonniers bénéficiant d'une garantie de reconduction de leur contrat ou, dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé et à défaut d'une garantie de reconduction de leur contrat de travail, à ceux qui ont effectué ou sont en train d'effectuer au moins deux mêmes saisons dans la même entreprise sur deux années consécutives.

A défaut d'une garantie de reconduction de leur contrat de travail, l'APLD est accessible dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé, à ceux qui ont effectué ou sont en train d'effectuer au moins deux mêmes saisons dans la même entreprise sur deux années consécutives.

Cette dernière disposition est applicable dans les 17 branches particulièrement concernées par le travail saisonnier, telles que listées dans un arrêté du 5 mai 2017.

Par ailleurs, l'ordonnance du 22 septembre 2021 vise également à prolonger au-delà du 31 décembre 2021 certaines mesures prévues dans l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 modifiée portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.

Jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2022, seront prolongées les dispositions suivantes :

- Le bénéfice d'une rémunération mensuelle minimale pour les salariés à temps partiel placés en position d'activité partielle ;
- L'alignement des conditions d'indemnisation des salariés en formation pendant la période d'activité partielle sur les conditions d'indemnisation de droit commun des salariés en activité partielle ;
- La dispense pour l'employeur de recueillir l'accord des salariés protégés sur leur placement en activité partielle dès lors que ce placement affecte tous les salariés de la même manière ;
- Et la mise en place d'une indemnité horaire minimale pour les intérimaires.