

Groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'accords ou conventions de branche

Avis n°4-2021 relatif à l'extension de l'accord du 22 janvier 2021 sur l'activité partielle de longue durée des conventions du « personnel des cabinets d'avocats » et des « avocats salariés », conclu dans le cadre de la convention collective nationale des salariés des cabinets d'avocats

Emmanuel Combe
Françoise Favennec
Héloïse Petit
Sébastien Roux, président du groupe

Paris, le 15 juin 2021

Rapporteure générale : Anne-Laure Moulin

Madame la ministre,

Vous avez sollicité, par courrier en date du 16 avril 2021, l'avis du groupe d'experts prévu par l'article L. 2261-27-1 du code du travail sur les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension de l'accord du 22 janvier 2021 sur l'activité partielle de longue durée (APLD) des conventions du « personnel des cabinets d'avocats » et des « avocats salariés »¹, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des salariés des cabinets d'avocats.

Cette saisine intervient à la demande du syndicat professionnel *Syndicat des employeurs des cabinets d'avocats conseils d'entreprises* (SEACE), qui négocie la convention collective nationale des salariés des cabinets d'avocats, pour le collège des employeurs, avec six autres organisations : le *Syndicat des avocats employeurs de France* (AEF), la *Confédération nationale des avocats employeurs* (CNA-CNAE), la *Chambre nationale des avocats en droit des affaires* (CNADA), la *Fédération nationale des unions des jeunes avocats* (FNUJA), le *Syndicat des avocats de France* (SAF) et l'*Union professionnelle des sociétés d'avocats* (UPSA).

¹ Ces deux conventions fusionnées par accord du 26 juillet 2019, étendu par arrêté en date du 25 novembre 2020, sont regroupées sous l'appellation convention collective des salariés des cabinets d'avocats.

Dans cette branche, la négociation a eu lieu en l'absence de l'arrêté fixant la liste des organisations professionnelles représentatives qui, depuis les lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016², décompte les poids respectifs de ces différentes organisations professionnelles. Cette absence a empêché le groupe d'intégrer la dimension de la représentativité des organisations professionnelles, faute de mesure officialisée de leur audience.

L'accord du 22 janvier 2021 a été signé par une seule organisation professionnelle, le *Syndicat des avocats de France* (SAF) et par cinq des six syndicats de salariés reconnus représentatifs : la *CFDT*, la *CFTC*, la *CGT*, *FO* et l'*UNSA* (la *CFE-CGC* étant non-signataire). Il a pour principale spécificité d'élever pendant la période d'activité partielle l'indemnisation perçue par le salarié à hauteur de 80% de sa rémunération antérieure brute alors que le dispositif réglementaire prévoit que le salarié percevra une indemnité correspondant à 70% de son salaire antérieur brut, dans la limite de 70% de 4,5 Smic.

Pour motiver sa demande de saisine, le SEACE interpelle la ministre sur ce taux d'indemnisation supérieure de 10 points de pourcentage au taux d'indemnisation réglementaire, « *de nature à aggraver la situation des cabinets d'avocats* » qui envisageraient de recourir au dispositif APLD prévu par l'accord de branche.

Pour apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension de cet accord APLD, le groupe a examiné les principales caractéristiques de la branche des salariés des cabinets d'avocats (I) puis le dispositif d'activité partielle de longue durée en s'intéressant principalement aux effets de la majoration du taux d'indemnisation du salarié prévue par l'accord. Il lui est également apparu opportun de procéder aux auditions des organisations professionnelles de la branche qui les ont acceptées.

1- Les principales caractéristiques de la branche couverte par la convention collective des salariés des cabinets d'avocats

La récente convention collective des salariés des cabinets d'avocats s'applique aux salariés des cabinets d'avocats (avocat, assistant administratif ou juridique) et des organisations ordinaires et professionnelles des avocats (41 300 salariés dont 5 000 avocats, 54% des salariés relevant de la catégorie socio-professionnelle des employés).

La branche est composée de 24 000 employeurs environ, dont 96% comptent moins de 10 salariés.

L'activité de la branche s'inscrit dans le cadre plus large de l'activité exercée par les avocats (principalement à titre individuel ou en qualité d'associé d'une structure). Ainsi, les organisations professionnelles intervenant dans le champ de cette branche sont historiquement issues d'associations d'avocats organisées autour des préoccupations de cette profession (élections au barreau, politique judiciaire et pénale, ...).

Les données disponibles sur l'impact de la crise sanitaire, qui portent sur les entreprises de plus de 10 salariés, permettent d'observer que l'activité de la branche a fortement diminué au printemps 2020³

² La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

³ Annexe de l'avis, Tableau 1 - Conséquences de la crise sanitaire sur l'activité par taille d'entreprise /source Acemo covid avril 2020-février 2021

mais nettement moins que celle de l'ensemble de l'économie⁴. En outre, elle a été moins affaiblie dans le courant de l'autonome 2020. Au mois de février 2021, elle semblait avoir retrouvé un niveau de 15 à 20% inférieur à celui précédant la pandémie. Pour pallier ces dégradations, les entreprises de la branche ont eu recours au dispositif d'activité partielle notamment pendant les phases de confinement⁵. Les auditions conduites ont révélé que d'autres mesures avaient également été prises : fin de contrats de collaboration, ruptures conventionnelles, non renouvellement de contrats de travail, renonciation pour des avocats libéraux et leurs associés, à leur rémunération habituelle. Le groupe n'est toutefois pas en mesure de déterminer le nombre d'entreprises qui y a effectivement recouru, ni leur présence relative selon les tailles d'entreprises.

2- Les principales caractéristiques du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)

21- Rappel sur l'activité partielle de droit commun (APDC). L'APDC est un dispositif de sauvegarde de l'emploi qui permet aux employeurs contraints de réduire ou de suspendre temporairement l'activité de certains salariés pour des motifs de conjoncture économique⁶ et de faire prendre en charge par l'État tout ou partie du coût de leur rémunération. Elle est mise en œuvre à la demande de l'entreprise⁷ et lui permet de percevoir une allocation d'activité partielle qu'elle utilise pour verser une indemnité au salarié réduite. Le taux de l'allocation horaire perçue par l'employeur sera de 36% du salaire brut à partir du 1^{er} juillet 2021 (contre 52% au 1^{er} juin et 60% auparavant). Le montant horaire de l'indemnité versée au salarié sera de 60 % de son salaire horaire brut à partir du 1^{er} juillet 2021 (contre 70% auparavant), pris en compte dans la limite de 4,5 Smic. Le nombre d'heures est limité à 1607 heures par salarié et par an jusqu'au 31 décembre 2021. 0

22-Généralités. L'activité partielle de longue durée (APLD) « est un dispositif ⁸ de soutien à l'activité économique qui offre la possibilité à une entreprise - confrontée à une réduction durable de son activité - de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, et de recevoir pour les heures non travaillées une allocation en contrepartie d'engagements, notamment en matière de maintien en emploi. Son accès est conditionné à la signature d'un accord collectif » de branche ou d'entreprise. ⁹

Avantages pour le salarié. Ce dispositif qui permet à l'entreprise de réduire le volume de travail d'un salarié de 40% maximum (voire de 50% de son horaire, de manière exceptionnelle et sous conditions) garantit à ce dernier une indemnité horaire minimum correspondant à 70% de son salaire horaire brut (dans la limite de 4,5 Smic) pour la période d'activité réduite. L'employeur peut verser une indemnité supplémentaire directement ou dans le cadre d'un accord collectif de branche ou d'entreprise.

⁴ Enquête Acemo flash-synthèse-avril 2021, source Dares, enquête Acemo Covid, 2020-2021, Tableau 1 - Evolution de l'activité du fait de la crise depuis le premier confinement, tous secteurs d'activité (en % de salariés).

⁵ Près de 1400 demandes d'indemnisation en avril 2020, 800 en juin 2020, 500 en juillet 2020, 700 en novembre, 600 en décembre, et entre 200 et 300 de janvier à mars (annexe de l'avis, Tableau 2).

⁶ R. 5122-1 du code du travail

⁷ L'entreprise formule une demande d'autorisation préalable à l'unité départementale (UD) de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) du son territoire qui l'instruit et autorise, dans un délai de 15 jours maximum, le recours à l'activité partielle.

⁸ Créé par la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, et mis en œuvre par son décret d'application n° 2020-926 du 28 juillet 2020, modifié par le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020.

⁹ <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/preserver-les-emplois-et-former-les-salaries/apld#:~:text=L'APLD%20est%20un%20dispositif,d'engagements%2C%20notamment%20en%20mati%C3%A8re>.

Avantages pour l'employeur. L'employeur reçoit une allocation horaire équivalente à 60% du salaire brut du salarié limitée à 4,5 Smic indépendamment du montant de l'indemnisation du salarié, sous réserve d'engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle. Lorsqu'elle a recours au dispositif APLD, l'entreprise en bénéficie par période de 6 mois dans la limite de 24 mois consécutifs ou non, et pas au-delà de 3 ans après le premier recours au dispositif.

Un dispositif facultatif, conditionné à la conclusion d'un accord collectif. L'APLD est mise en place dans une entreprise en application d'un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe autonome ou en application d'un accord de branche étendu et d'un document unilatéral homologué par la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) du territoire de l'employeur. L'accord de branche étendu ne s'impose donc à l'employeur que s'il le décide. En effet, en cas d'accord de branche APLD étendu, l'employeur peut ne pas recourir au dispositif d'APLD ou conclure un accord d'entreprise pour le mettre en place.

Même en l'absence de délégué syndical (situation fréquente dans les très petites structures), un accord d'entreprise APLD peut être conclu¹⁰, comme tout accord d'entreprise. Dans les entreprises comprenant moins de 11 salariés, ce qui est le cas de la grande majorité de celles relevant de la branche des salariés des cabinets d'avocats, le projet d'accord proposé par l'employeur fait l'objet d'une consultation directe des salariés et doit être approuvé à la majorité des deux tiers des salariés¹¹.

Aussi, si l'accord de branche étendu offre un canal balisé pour les entreprises souhaitant bénéficier du dispositif, une entreprise peut, dans le cadre d'un accord d'entreprise et donc avec l'accord de ses salariés, les indemniser à hauteur de 70% de leur rémunération si elle parvient à les convaincre du caractère non soutenable d'une indemnisation à 80%.

L'extension de l'accord APLD pourrait d'ailleurs, à certains égards, permettre à des employeurs de ne pas recourir à des négociations coûteuses (en temps notamment) n'offrant pas de garantie d'aboutir à un accord collectif.

Les contraintes de remboursement. Le non-respect des engagements en matière d'emploi peut entraîner un remboursement de l'allocation par l'employeur. Ce remboursement n'est pas automatique. Il ne sera pas demandé lorsque les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif APLD ou le document de l'employeur, ou lorsque le remboursement de l'allocation est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.

23- La spécificité de l'accord APLD conclu dans la branche des salariés des cabinets d'avocats mise en cause

L'accord du 22 janvier 2021 conclu dans la branche des salariés des cabinets d'avocats prévoit un taux d'indemnisation des salariés à hauteur de 80% de leur rémunération (taux supérieur au taux réglementaire de 70%). Les autres mentions de l'accord ayant une portée spécifique directe limitée, le groupe s'est focalisé sur l'effet de ce taux d'indemnisation supérieur au taux réglementaire.

231-Comparaison avec les autres accords APLD

¹⁰ <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/preserver-les-emplois-et-former-les-salaries/faq-apld#unilateral> .

¹¹ L. 2232-21 du code du travail.

Sur l'ensemble des accords relatifs à l'activité partielle de longue durée étendus depuis le mois de septembre 2020, **sept accords de branche** prévoient un taux d'indemnisation des salariés supérieur au taux réglementaire de 70% : la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, celle du personnel des huissiers de justice, celle des ateliers et chantiers d'insertion, celle des fleuristes, vente et services des animaux familiers, celle de la plasturgie, celle de la radiodiffusion et celle de l'industrie textile.

Ces taux majorés varient **entre 73% et 100%** de la rémunération antérieure brute du salarié (dans la limite de 4,5 Smic). Certaines branches ont choisi de faire varier le taux majoré d'indemnité APLD en tenant compte du **niveau de rémunération** du salarié (branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, branche des ateliers et chantiers d'insertion, branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers) ou de la **taille de l'entreprise** (branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers).

Ces accords ont été négociés, signés et sont appliqués sans que des difficultés significatives n'aient été identifiées par l'administration.

232 – Illustration de l'application de l'accord APLD conclu dans la branche des salariés des cabinets d'avocats

Dans le cas où un cabinet d'avocat réduirait l'activité d'un employé, dont le salaire mensuel net moyen serait est de 2090€, soit un salaire horaire net de 13,8€/h (correspondant à un salaire horaire brut de 17,4€/h), **de 40% de son temps de travail correspondant à la durée légale de travail** (151,67 heures par mois) pendant 1 mois, la rémunération du salarié et le coût de l'emploi pour l'entreprise seraient les suivants :

« Rémunération » du salarié, pour un mois d'activité partielle (de droit commun et APLD) à compter du 1^{er} juillet 2021:

Rémunération nette pour l'employé sans APLD	2092€
Rémunération nette avec indemnisation APDC à 60%	1255 (60%)+ 634 (17,4 x 0,6 x 60,7h) (40%)= 1889€
Rémunération nette avec indemnisation APLD à 70%	1255 (60%)+740 (17,4 x 0,7 x 60,7h) (40%)= 1994€
Rémunération nette avec indemnisation APLD à 80%	1254 (60%)+846 (17,4 x 0,8 x 60,7h) (40%)= 2100€

Lecture : la rémunération nette avec indemnisation APDC à 60% se décompose en 1254€, rémunération attendue pour 60% du temps de travail au cours du mois et 622€, indemnité perçue par le salarié pour 60,7h en activité partielle (soit 40% du temps de travail) indemnisé 60% de 17,4€ par heure.

Coût salarial pour l'employeur pour un mois d'activité partielle (de droit commun et APLD)

Coût pour l'employeur sans dispositif AP ou APLD	17,43€ x 151,67h x 1,36 ¹² = 3592€
Coût pour l'employeur en APDC (taux d'allocation de 36%)	2155 (60%)+ RAC : 191€ ((0,6x17,4 -7,3) x 60,7h) (40%)= 2346€
Coût pour l'employeur en APLD avec indemnisation du salarié à 70% (base légale)	2155 (60%)+ RAC : 106€ (0,1 x 17,4 x 60,7h) (40%)=

¹² 36% correspond au taux de cotisations patronales pour ce niveau de salaire horaire.

	2261€
Coût pour l'employeur en APLD avec indemnisation du salarié à 80% (accord)	2155€ (17,43 x 91h x 1,36) (60%)+ RAC : 212€ (0,2 x 17,4 x 60,7h) (40%)= 2366€

Lecture : le coût pour l'employeur avec l'APDC (taux d'allocation de 36%) se décompose en 2155€, coût salarial correspondant à 60% du temps de travail au cours du mois et 192€, reste à charge (RAC) pour l'entreprise à verser au salarié, non couvert par l'allocation de l'État. Le RAC est d'autant plus élevé que l'allocation est faible et que l'indemnisation du salarié est élevée. Pour l'APDC, l'allocation horaire perçue par l'entreprise serait de 6,26€/h=17,43*0,36, inférieure au taux plancher fixé à 7,3€/h. C'est donc ce dernier qui est appliqué pour calculer le RAC. Pour les dispositifs APLD à 70 et 80%, les RAC correspondent respectivement à 10 et 20% du salaire horaire brut.

L'application de l'accord APLD par l'employeur tel qu'il est prévu dans l'accord lui coûterait **105€ par mois de plus** que s'il appliquait le taux d'indemnisation légale à 70%, soit un surcoût de **4,6%** par rapport au coût supporté avec le dispositif légal en APLD. L'application de l'APDC lui ferait supporter un coût relativement proche à celui de l'accord APLD, inférieur de seulement 20€, mais avec une indemnité sensiblement inférieure pour les salariés concernés, de 200€. Enfin, en l'absence du dispositif, l'employeur supporterait un coût nettement plus important, d'environ 1200€ par mois s'il conservait son salarié.

3- Conclusion sur l'extension ou la non extension de l'accord du 22 janvier 2021

31- La branche des salariés des cabinets d'avocat a connu, comme d'autres branches, des difficultés importantes du fait de la crise sanitaire. L'extension de l'accord APLD, signé par une des sept organisations patronales « négociatrices » et qui prévoit un taux d'indemnisation du salarié (80% de sa rémunération brute) légèrement supérieur au taux réglementaire (70%), offre avant tout une possibilité aux entreprises de la branche qui le décident de bénéficier de l'APLD sans conclure d'accord collectif d'entreprise.

L'extension n'exclut pas le recours à d'autres dispositifs de gestion des emplois (dispositif d'activité partielle de droit commun, accès au dispositif de reconversion...) dans le respect des règles de non cumul.

La non-extension de l'accord ne garantirait pas la conclusion à court terme d'un nouvel accord plus consensuel. En revanche, elle priverait des employeurs et des salariés d'une voie d'accès au dispositif APLD aux effets économiques et sociaux incontestablement avantageux pour les deux parties.

32- Le groupe tient à signaler que cet accord a été signé par une seule organisation patronale rassemblant environ deux cents employeurs. En l'absence de mesure officielle de l'audience, il n'est pas possible de s'assurer sur ce point de la validité juridique de l'accord au regard des règles de représentativité en vigueur. Il faut noter que ce problème n'est pas spécifique à l'accord soumis au groupe mais à tous ceux qui sont signés dans cette branche tant que cette situation perdure.

Cela étant, la mission du groupe n'est pas d'examiner la validité juridique du texte mais bien de se prononcer sur les conséquences économiques et sociales de son extension. Dans cette perspective, le fait qu'il n'ait été signé que par une seule organisation patronale pourrait être le signe que son application serait préjudiciable aux entreprises.

Toutefois, les éléments rassemblés par le groupe et présentés plus haut l'amènent à considérer que l'extension de l'accord permettrait de mettre en œuvre de façon plus pratique le dispositif d'activité

partielle longue durée et d'en faire bénéficier les entreprises de la branche qui le souhaitent. En revanche, la non-extension de l'accord pourrait rendre plus difficile son application, restreignant la possibilité d'y recourir via un accord d'entreprise, plus difficile à mettre en place.

En conséquence, le groupe considère que l'extension de cet accord est de nature à avoir des conséquences économiques et sociales plus favorables que sa non-extension et n'émet donc pas de réserve.

Le présent avis est issu de la réunion du groupe du 26 mai 2021.

Le groupe d'experts

Annexe sur la crise sanitaire dans la branche des salariés des cabinets d'avocats

Tableau 1 - Conséquences de la crise sanitaire sur l'activité par taille d'entreprise (en % de salariés).....p. 8

Tableau 2 - Nombre de demandes d'indemnisation, de salariés concernés, d'heures chômées indemnisées et du montant par mois et taille de l'entreprise.....p.10

**Tableau 1 - Conséquences de la crise sanitaire sur l'activité par taille d'entreprise
(en % de salariés)**

	Elle a été arrêtée	Elle a diminué très fortement (de 50 % ou plus)	Elle a diminué fortement (de moins de 50 %)	Elle est restée inchangée	Elle a augmenté
Ensemble					
février	0,0	1,6	19,0	78,7	0,7
janvier	0,0	0,7	28,9	69,8	0,5
décembre	0,0	0,7	5,2	79,9	14,2
novembre	0,0	0,6	20,2	78,7	0,5
octobre	0,0	1,2	15,2	83,2	0,4
septembre	0,0	1,6	11,6	86,5	0,3
août	0,0	1,0	14,0	85,0	0,0
juillet	0,0	8,3	17,8	63,4	10,6
juin	0,0	10,5	44,4	40,2	5,0
mai	0,0	1,0	98,7	0,3	0,0
avril	0,0	28,0	71,7	0,3	0,0
10 - 19 salariés					
février	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
janvier	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
décembre	0,0	0,0	0,0	68,2	31,8
novembre	0,0	0,0	16,1	83,9	0,0
octobre	0,0	0,0	29,6	70,4	0,0
septembre	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
août	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
juillet	0,0	18,4	24,5	32,7	24,5
juin	0,0	24,5	51,0	24,5	0,0
mai	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
avril	0,0	67,3	32,7	0,0	0,0
20 - 49 salariés					
février	0,0	0,0	28,6	71,4	0,0
janvier	0,0	0,0	45,6	54,4	0,0
décembre	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
novembre	0,0	0,0	14,9	85,1	0,0
octobre	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
septembre	0,0	0,0	13,6	86,4	0,0
août	0,0	0,0	15,2	84,8	0,0
juillet	0,0	0,0	8,9	91,1	0,0
juin	0,0	0,0	18,7	71,0	10,3
mai	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
avril	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
50 - 99 salariés					
février	0,0	7,3	9,1	73,8	9,8
janvier	0,0	0,0	6,0	86,0	8,0
décembre	0,0	0,0	4,6	89,3	6,1
novembre	0,0	0,0	12,6	77,4	9,9
octobre	0,0	0,0	8,6	84,5	6,8
septembre	0,0	0,0	16,3	77,3	6,3
août	0,0	0,0	16,0	84,0	0,0
juillet	0,0	0,0	19,3	65,5	15,2
juin	0,0	0,0	88,2	0,0	11,8
mai	0,0	0,0	94,2	5,8	0,0
avril	0,0	0,0	94,5	5,5	0,0
100 - 249 salariés					
février	0,0	14,7	7,5	77,8	0,0
janvier	0,0	8,8	18,4	72,7	0,0
décembre	0,0	6,9	14,4	64,7	14,0
novembre	0,0	9,6	57,0	33,3	0,0
octobre	0,0	15,5	17,1	67,5	0,0
septembre	0,0	22,7	41,5	35,8	0,0
août	0,0	15,0	49,2	35,8	0,0
juillet	0,0	13,6	35,7	50,7	0,0
juin	0,0	9,8	90,2	0,0	0,0
mai	0,0	14,4	85,6	0,0	0,0
avril	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0

250 - 499 salariés					
février	0,0	0,0	38,1	61,9	0,0
janvier	0,0	0,0	38,1	61,9	0,0
décembre	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
novembre	0,0	0,0	61,1	38,9	0,0
octobre	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
septembre	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
août	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A
juillet	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
juin	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
mai	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A
avril	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
500 salariés ou +					
février	0,0	0,0	69,1	30,9	0,0
janvier	0,0	0,0	88,3	11,7	0,0
décembre	0,0	0,0	60,7	39,3	0,0
novembre	0,0	0,0	59,7	40,3	0,0
octobre	0,0	0,0	57,5	42,5	0,0
septembre	0,0	0,0	57,5	42,5	0,0
août	0,0	0,0	84,1	15,9	0,0
juillet	0,0	0,0	18,7	81,3	0,0
juin	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
mai	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
avril	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A

Source : Dares, enquête Acemo Covid, 2020 et 2021.

Champ : salariés du privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).

Nombre de répondants par taille d'entreprise

	Nombre d'observations
Total	43
10-19 salariés	10
20-49 salariés	6
50-99 salariés	6
100-249 salariés	8
250-499 salariés	3
500 salariés et plus	10

Source : Dares, enquête Acemo Covid, 2020 et 2021.

Champ : salariés du privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).

Tableau 2 - Nombre de demandes d'indemnisation, de salariés concernés, d'heures chômées indemnisées et du montant par mois et taille de l'entreprise

Mois	taille_entreprise	Nombre_DI	Effectif_indemnisés	Heures_indemnisées	Montant
2020-03	1. Moins de 10 salariés	947	1 786	83 947	980 438
2020-03	2. 10 salariés et plus	104	741	33 885	440 827
2020-04	1. Moins de 10 salariés	1 230	2 442	246 467	2 876 603
2020-04	2. 10 salariés et plus	141 (1400)	1 606	125 957	1 714 624
2020-05	1. Moins de 10 salariés	1 286	2 482	161 380	1 891 998
2020-05	2. 10 salariés et plus	144	1 661	97 249	1 384 543
2020-06	1. Moins de 10 salariés	666	1 061	72 944	782 836
2020-06	2. 10 salariés et plus	101 (800)	993	54 386	749 120
2020-07	1. Moins de 10 salariés	425	636	44 038	465 704
2020-07	2. 10 salariés et plus	42 (500)	491	17 340	243 745
2020-08	1. Moins de 10 salariés	285	418	23 268	245 327
2020-08	2. 10 salariés et plus	14	132	6 567	90 029
2020-09	1. Moins de 10 salariés	286	400	26 617	277 113
2020-09	2. 10 salariés et plus	14	156	8 602	144 777
2020-10	1. Moins de 10 salariés	269	358	20 682	225 147
2020-10	2. 10 salariés et plus	10	55	4 654	76 902
2020-11	1. Moins de 10 salariés	671	957	66 633	683 352
2020-11	2. 10 salariés et plus	42 (700)	195	12 426	164 361
2020-12	1. Moins de 10 salariés	554	760	50 368	527 555
2020-12	2. 10 salariés et plus	31 (800)	173	9 213	121 916
2021-01	1. Moins de 10 salariés	299	401	27 475	290 262
2021-01	2. 10 salariés et plus	16	80	4 539	62 175
2021-02	1. Moins de 10 salariés	286	398	26 335	279 017
2021-02	2. 10 salariés et plus	17	76	4 586	68 059
2021-03	1. Moins de 10 salariés	228	316	22 403	235 089
2021-03	2. 10 salariés et plus	14	54	3 662	54 904

Source : ASP-DGEFP-Dares – Extraction du SI APART du 19 avril 2021, s'arrêtant aux données du 18 avril 2021.

Champ : IDCC agrégé composé de "1000" et "1850".

Lecture : Les chiffres en parenthèse correspondent à la somme des demandes d'indemnisation arrondies à la centaine mentionnée dans l'avis.