

Activité partielle : le décret venant préciser le régime de l'activité en cas de réduction d'activité durable a été publié

Le 1^{er} juillet 2020, nous vous avons présenté un nouveau dispositif mis en place par le Gouvernement.

La seconde Loi d'urgence du 17 juin 2020 publiée au Journal officiel le 18 juin 2020 adaptait ainsi le régime de l'activité partielle à la reprise de l'activité économique et créait un dispositif spécifique d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME – aussi appelé Activité Partielle Longue Durée – APLD).

Le 30 juillet 2020, un nouveau décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 a été publié relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable. Ce décret modifie et précise le dispositif préalablement envisagé.

En voici, les principales dispositions :



Activité partielle en cas de réduction d'activité durable	
Modalités de recours	Accord collectif d'entreprise ou document élaboré par l'employeur sur la base d'un accord de branche étendu Validation de l'accord ou homologation du document unilatéral par la DIRECCTE.
Contenu obligatoire de l'accord collectif	Le texte devra comprendre : <ul style="list-style-type: none"> - Un préambule avec un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ; - La date de début et la durée d'application du dispositif ; - 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 signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.
Contenu du document unilatéral	Le texte devra comprendre : <ul style="list-style-type: none"> - les activités des salariés concernés ; - la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif est sollicité ; - les engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle. Le document élaboré par l'employeur adapterait à la situation de l'établissement ou de l'entreprise les éléments prévus dans le cadre de l'accord de branche.
Formalités	L'employeur adresse la demande de validation de l'accord ou d'homologation du document à la DIRECCTE où est implanté l'établissement concerné, accompagnée de l'accord collectif ou du document unilatéral et de l'avis du CSE le cas échéant.
Durée	6 mois renouvelables (maximum 2 ans consécutifs ou non) sur une période de 36 mois. Les accords collectifs et les documents transmis à l'autorité administrative pour extension, validation ou homologation doivent être transmis au plus tard le 30 juin 2022.
Nombre d'heures chômées	L'accord définit le volume maximal d'heures susceptibles d'être chômées, au plus égal à 40 % du temps de travail (50% à titre exceptionnel résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif). Volume apprécié salarié par salarié, mais modulable sur la durée de l'accord (dans la limite de 24 mois à partir de l'entrée en vigueur de l'accord). L'application de l'accord peut conduire à la suspension de l'activité.
Indemnité d'activité partielle (versée au salarié)	De 70% de la rémunération brute antérieure au niveau de 1,15 SMIC à 100% de la rémunération nette au niveau SMIC. Plafond : 4,5 SMIC Plancher : 8,03 euros nets
Allocation d'activité partielle (versée à l'employeur)	80 % de l'indemnité légale versée au salarié (85 % pour les accords signés avant le 1 ^{er} octobre 2020), soit environ 56% de la rémunération brute antérieure (60% pour les accords signés avant le 1 ^{er} octobre 2020). Plancher : 90% SMIC (soit environ 7,23 euros) Plafond : 4,5 fois le taux horaire du SMIC
Engagements à prendre par l'employeur	L'accord définit les engagements en termes d'emploi. Ces engagements doivent concerner l'ensemble des emplois de l'établissement ou de l'entreprise sauf accord. A défaut de respect de ces engagements et en cas de licenciement pour motif économique d'un ou plusieurs salariés, l'employeur s'expose à une suspension de l'allocation d'activité partielle voire à un remboursement des sommes déjà perçues pour chaque salarié. Une sanction financière sera également perçue pour tout salarié licencié, en infraction aux engagements, qui n'aurait pas bénéficié du dispositif.
Implication des IRP	Définition dans l'accord des critères et moyens de suivi de l'accord. Compte rendu trimestriel minimum au CSE.
Implication de l'Administration	L'employeur adresse, tous les six mois, un bilan portant sur le respect des engagements accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.
Eventuel cumul avec le dispositif actuel	Un employeur ne pourra toutefois pas cumuler ce nouveau dispositif avec le dispositif d'activité partielle de droit commun pour les mêmes salariés et sur une même période. Le cumul ne sera envisageable qu'à la condition que le dispositif porte sur des salariés distincts et soit justifié par des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel, la transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel.