

Consultation en urgence de la SC EOFP de la CNNCEFP

01.07.20

Objet : projet de décret relatif au dispositif spécifique d'activité partielle pour les entreprises faisant face à une baisse durable d'activité

La crise épidémique de covid-19 a notamment eu pour conséquence le ralentissement de l'activité socio-économique du pays. L'activité partielle a été le principal levier utilisé pour préserver l'emploi et les compétences des salariés au sein des entreprises durant la période de confinement. La priorité est maintenant d'accompagner les acteurs économiques durant la phase de reprise. Toutefois, certaines entreprises continueront à être affectées par une baisse durable de leur activité, et ont besoin à ce titre d'un accompagnement de moyen terme de la part de l'Etat.

L'article 53 de 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 a ainsi créé un dispositif spécifique répondant à cet objectif, accessible par le biais d'un accord d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche. Le présent décret d'application en précise les modalités.

L'article 1 fixe les grands principes du recours au dispositif d'activité partielle pour les entreprises faisant face à une baisse durable d'activité :

Le I expose les éléments constitutifs de l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe. Le préambule doit prévoir un diagnostic sur la situation économique et financière du périmètre de l'accord, et les raisons justifiant le recours au dispositif. Sont ensuite énumérés les éléments qui doivent obligatoirement apparaître dans l'accord : les salariés et les activités concernés, la date de début de mise en œuvre, les engagements de l'employeur pour sécuriser les parcours des salariés (maintien dans l'emploi, formation), ainsi que les modalités d'information des représentants du personnel et des organisations syndicales représentatives.

Le II précise que l'accord peut également prévoir les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif, les conditions de mobilisation des congés payés et les modalités de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

Le III détermine le contenu des accords de branche venant encadrer la rédaction des documents élaborés par les employeurs au niveau d'un établissement ou d'une entreprise. Les items sont la réduction maximale de l'horaire de travail permise, les engagements en matière de formation professionnelle, les efforts à fournir par les employeurs, les modalités d'information des organisations syndicales représentatives ainsi que sur les dispositions prévues au II.

Le IV précise l'articulation des documents élaborés par l'employeur avec ces accords de branche, et prévoit que l'engagement de maintien dans l'emploi des salariés porte sur

l'intégralité des effectifs de l'établissement ou de l'entreprise, sauf disposition conventionnelle prévoyant un champ d'application plus restreint.

L'article 2 prévoit les modalités de suivi des engagements de l'employeur par l'autorité administrative, notamment la transmission d'un bilan au moins tous les six mois et avant toute demande de renouvellement le cas échéant. Il dispose qu'en cas de licenciement pour motif économique d'un ou plusieurs salariés dans une période allant jusqu'à 6 mois après la fin du recours au dispositif, l'employeur est tenu de rembourser les sommes perçues au titre de l'allocation versée par l'Etat. Ce remboursement peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise. Il est également précisé que l'autorité administrative peut suspendre le paiement de l'allocation si elle constate des manquements aux engagements en matière de sécurisation des parcours professionnelles et de mise en œuvre d'efforts par les dirigeants salariés, mandataires sociaux et actionnaires.

L'article 3 porte sur le début et la durée du dispositif. L'employeur peut placer ses salariés en activité partielle et bénéficier de l'allocation liée à compter du premier jour du mois au cours duquel la demande de validation ou d'homologation a été transmise à l'autorité administrative. Le bénéfice du dispositif est accordé pour une durée de six mois renouvelables, dans la limite de deux ans sur une période de référence de 36 mois. Il est prévu que si l'accord porte sur une durée supérieure à six mois, le bénéfice de l'allocation est conditionné à la transmission du bilan par l'employeur ainsi qu'à la transmission du procès-verbal du comité social et économique (CSE). En cas de document élaboré par l'employeur, celui-ci doit rédiger un nouveau document soumis à l'autorité administrative avec le procès-verbal de la réunion du CSE au cours de laquelle il a présenté ledit document aux représentants du personnel.

L'article 4 précise que 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.

L'article 5 définit la procédure administrative de validation de l'accord ou d'homologation du document élaboré par l'employeur :

Le I précise que cette compétence relève du Préfet de département où l'établissement ou l'entreprise est implantée. En cas d'accord ou de document intéressant plusieurs structures implantées sur différents départements, l'employeur choisit le département en charge de la validation ou de l'homologation. Le contrôle de la régularité des conditions de mise en œuvre du dispositif d'indemnisation est en revanche confié à chacun des préfets où les établissements sont implantés.

Le II prévoit que la demande de validation ou d'homologation est accompagnée par l'accord ou le document ainsi que par l'avis préalablement rendu par le CSE. La transmission se fait par voie dématérialisée.

Le III dispose que l'autorité administrative informe l'employeur de sa décision par voie dématérialisée. En cas de refus, elle doit être motivée et l'employeur peut renégocier un nouvel accord.

Le IV précise que les engagements sont mentionnés dans la décision de validation ou d'homologation.

L'article 6 détermine le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur :

- 60% de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail dans la limite de 4,5 SMIC pour les accords transmis avant le 1^{er} octobre 2020 ;
- 56% de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail dans la limite de 4,5 SMIC à compter du 1^{er} octobre 2020.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à un plancher à 7,23 euros par heure non travaillée et par salarié.

L'article 7 indique que 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.

L'article 8 précise l'articulation entre le dispositif d'activité partielle et le dispositif spécifique d'activité partielle pour les entreprises faisant face à une baisse durable d'activité. Les deux dispositifs ne peuvent être cumulés sur une même période et pour un même salarié. Sans préjudice de cette règle, un employeur peut solliciter le bénéfice de l'activité partielle pour les motifs « difficultés d'approvisionnement en matières premières et en énergie », « sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel » et « autre circonstance de caractère exceptionnel ». L'article énumère également les articles du code du travail encadrant l'activité partielle applicables aux salariés et aux employeurs couverts par le dispositif spécifique d'activité partielle pour les entreprises faisant face à une baisse durable d'activité