

**AOUT 2020****Décryptage de ce nouveau dispositif**

L'article 53 de la loi du 17 juin 2020 a institué un nouveau dispositif d'activité partielle. Initialement intitulé ARME (Activité Réduite pour le Maintien de l'Emploi), les modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif finalement dénommé « activité partielle en cas de réduction d'activité durable », ont été précisées par un décret paru au J.O du 30 juillet dernier. Selon la ministre du Travail Elisabeth Borne, cette mesure vise à inciter les entreprises durablement impactées par la crise « à *garder leurs salariés et leurs compétences pour être prêtes quand l'activité repartira* ».

**ACCOMPAGNER  
LES REPRÉSENTANTS  
DU PERSONNEL DANS  
LEURS PRÉROGATIVES****Quel est l'objet de ce nouveau dispositif ?**

Il permet aux entreprises confrontées à une réduction durable de leur activité de diminuer l'horaire de travail de leurs salariés, en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation. Ainsi, ce dispositif, applicable jusqu'au 30 juin 2022, pourra être mis en œuvre dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non sur une période de 36 mois consécutifs.

La réduction de la durée du travail instituée par cette nouvelle mesure ne peut être supérieure à 40% de la durée légale du travail. Toutefois, cette réduction peut être portée à 50% dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative. La réduction de la durée du travail étant appréciée sur la période afférente pour chaque salarié placé en activité partielle en cas de réduction d'activité durable, celle-ci peut conduire à une suspension d'activité pour une période donnée. Au sein d'une même entreprise, ce régime peut se cumuler avec celui l'activité partielle de droit commun visant d'autres salariés.

**Quelles sont ses modalités de mise en œuvre ?**

Le bénéfice de cette mesure est subordonné :

- ✓ à la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, soumis à la validation de l'autorité administrative
- ✓ ou à l'élaboration par l'employeur d'un document s'appuyant sur un accord collectif de branche étendu, soumis à la validation de l'autorité administrative, après avis du C.S.E.

**Que doit contenir l'accord collectif ou le document unilatéral ?**

Les clauses obligatoires :

- ✓ un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche
- ✓ la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle
- ✓ les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif

**EXPERTISES****FORMATIONS**

02 38 73 98 01

✉ info@metis-expertise.fr

🌐 www.metis-expertise.fr

**ACCOMPAGNER  
LES REPRÉSENTANTS  
DU PERSONNEL DANS  
LEURS PRÉROGATIVES****EXPERTISES****FORMATIONS**

02 38 73 98 01

✉ info@metis-expertise.fr

🌐 www.metis-expertise.fr

- ✓ les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. A défaut de clause restreignant ce périmètre, la préservation des emplois doit couvrir l'ensemble des salariés de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.
- ✓ les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord (information au moins tous les 3 mois)

Les clauses facultatives :

- ✓ les efforts des dirigeants salariés, des mandataires sociaux et des actionnaires, proportionnés à ceux des salariés
- ✓ les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur C.P.F., avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif
- ✓ les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales

**Quelle indemnisation pour le salarié ?**

- ✓ 70% de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (soit environ 84% du salaire net), dans la limite de 4,5 fois le SMIC horaire brut, avec un plancher de 7,23€.

Le décret n'exclut pas la possibilité pour l'employeur de décider unilatéralement d'indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut ou si un accord collectif le prévoit.

**Quelle allocation pour l'employeur ?**

Celle-ci varie en fonction de la date de transmission de l'accord ou du document unilatéral à l'autorité administrative.

- ✓ 60% de la rémunération horaire brute versée au salarié, dans la limite de 4,5 SMIC → pour les accords transmis avant le 1<sup>er</sup> octobre 2020
- ✓ 56% de la rémunération horaire brute versée au salarié, dans la limite de 4,5 SMIC → pour les accords transmis à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2020

**Quelles sont les sanctions pouvant être prononcées par l'autorité administrative ?**

L'autorité administrative ayant un droit de contrôle, les employeurs ne respectant pas les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle pourraient être sanctionnés par une interruption du versement de l'allocation. Elle peut également demander à l'entreprise le remboursement des sommes perçues :

- ✓ pour chaque salarié placé en activité partielle et dont le contrat de travail serait rompu pour motif économique
- ✓ en cas de licenciement économique d'un salarié non placé dans le dispositif mais dont le poste avait fait l'objet d'un engagement de maintien dans l'emploi.

Le décret précise toutefois que ce remboursement ne peut être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

**Pour renforcer votre rôle de partenaire social,  
notre accompagnement stratégique et  
opérationnel des représentants du personnel**