

Lettre mensuelle

Expert-comptable
by Cabinet Baubert

avec 
expertise & conseil



SOCIAL

Chômage partiel

09/2020

DANS CE NUMÉRO

Chômage partiel

Nouveau dispositif d'activité partielle spécifique aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable

En cas de réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre sa pérennité, une entreprise peut recourir à un nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée depuis le 31 juillet 2020.

Il lui permet ainsi de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, au maximum de 40 % de la durée légale, voire de 50 % dans des cas exceptionnels sur décision de l'Administration, en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation.

Il est mis en place par l'employeur et nécessite la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, ou d'un document élaboré par l'employeur s'appuyant sur un accord collectif de branche étendu, soumis à la validation ou l'homologation de l'autorité administrative.

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur, qui ne peut être inférieur à 7,23 €, est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle à :

- 60 % de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 SMIC horaire pour les accords transmis à l'autorité administrative avant le 1er octobre 2020 ;
- 56 % de cette rémunération pour les accords transmis à l'autorité administrative à compter du 1er octobre 2020.

Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés.

En vigueur à compter du 31 juillet 2020, le dispositif s'applique aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative pour validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022. Il ne peut se cumuler, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun.

La prolongation, au moins jusqu'au 1er novembre 2020, du dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place dans le cadre de la crise sanitaire pour toutes les entreprises et précisé que celles relevant des secteurs d'activité les plus touchés par la crise (HCR, sport, événementiel, etc.) pourraient continuer à bénéficier du dispositif d'activité partielle qui leur est spécifique au moins jusqu'à la fin de l'année, sans nécessité de conclure un accord collectif.

⇒ Mise en place du dispositif par accord collectif ou document unilatéral conforme**Mentions obligatoires de l'accord collectif**

L'accord collectif doit comporter un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche et doit définir :

- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et salariés concernés ;
- 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 de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord : cette information a lieu au moins tous les 3 mois.

Elaboration d'un document unilatéral conforme à l'accord de branche étendu

Si l'entreprise souhaite bénéficier du dispositif spécifique en application d'un accord de branche étendu, elle doit alors élaborer, après consultation du CSE, lorsqu'il existe, un document conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi.

⇒ Rôle de l'Administration**Transmission de la demande à l'Administration pour validation ou homologation**

La demande se fait par voie dématérialisée au Préfet dans les mêmes conditions que la demande d'autorisation d'activité partielle : elle est donc transmise via le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Notification de l'Administration à l'employeur

- la décision de validation dans un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord collectif ;
- la décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception du document élaboré par l'employeur.

Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ces délais vaut décision d'acceptation de validation ou d'homologation.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois.

⇒ Durée du dispositif

La date de début du dispositif spécifique d'activité partielle ne peut être antérieure au 1er jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'Administration.

⇒ Suivi de l'accord

L'employeur adresse à l'Administration avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise et du PV de la dernière réunion du CSE indiquant qu'il a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

⇒ Réduction maximale de l'horaire de travail

Elle ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale, voire jusqu'à 50 % dans des cas exceptionnels, sur décision de l'Administration pour chaque salarié concerné.

⇒ Incidences de la rupture du contrat de travail : remboursement des sommes perçues pour chaque salarié.