

## - Un nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée

[Un nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée](#)

[CONTENU DE L'ACCORD OU DU DOCUMENT](#)

[CONTRÔLE DES ENGAGEMENTS PRIS](#)

[TAUX HORAIRE DE L'ALLOCATION](#)

Sabine Izard

Depuis le 31 juillet dernier et jusqu'au 30 juin 2022, un nouveau dispositif spécifique d'activité partielle qui s'ajoute à l'activité partielle de droit commun est mis en place pour préserver l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction durable mais non pérenne de leur activité.

Concrètement, le dispositif permet à l'employeur de réduire 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. L'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 qui l'instaure prévoit que l'employeur doit, pour en bénéficier, conclure un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou élaborer un document s'appuyant sur un accord collectif de branche étendu. Un décret du 28 juillet dernier précise le contenu de cet accord et de ce document soumis à validation ou homologation de l'autorité administrative. Il fixe également le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur pour chaque salarié placé dans le dispositif.

### CONTENU DE L'ACCORD OU DU DOCUMENT

L'accord collectif, tout comme le document unilatéral élaboré par l'employeur, doit comporter 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.

Ils doivent obligatoirement préciser :

la date de début et la durée d'application du dispositif, sachant qu'il est accordé pour 24 mois maximum, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs ;

les activités et les salariés auxquels il s'applique ;

la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale. Cette réduction ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale ou 50 % dans des cas exceptionnels sur décision de l'autorité administrative. Elle s'apprécie pour chaque salarié concerné sur toute la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ;

les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

À noter que sauf stipulation contraire, les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise ;

Les modalités d'information des organisations syndicales signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

De façon facultative, l'accord collectif peut prévoir les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans son périmètre, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés, ou encore les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte

personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif. Il peut aussi mentionner les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

Le document élaboré par l'employeur doit quant à lui préciser les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu. Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche.

### **CONTRÔLE DES ENGAGEMENTS PRIS**

L'employeur doit adresser au préfet du département où est implanté l'établissement concerné, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements, un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, et le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

L'autorité administrative peut interrompre le versement de l'allocation lorsqu'elle constate que les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ne sont pas respectés.

En outre, lorsque cela est compatible avec sa situation économique et financière, l'employeur doit rembourser les sommes perçues pour chaque salarié placé en activité partielle spécifique et dont le contrat de travail est rompu pour motif économique pendant la durée de recours au dispositif. Lorsque le licenciement économique concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi, la somme à rembourser est égale, pour chaque rupture, au rapport entre ce qu'il a perçu au titre de l'allocation et le nombre de salariés placés dans le dispositif.

### **TAUX HORAIRE DE L'ALLOCATION**

En contrepartie de ses engagements notamment en matière de maintien de l'emploi, l'employeur perçoit une allocation dont le taux horaire est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif à 60 % de la rémunération horaire brute, dans la limite de 4,5 Smic, pour les accords transmis à l'autorité administrative avant le 1<sup>er</sup> octobre 2020 et 56 % de cette rémunération pour les accords transmis à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 7,23 euros (exceptions : apprentis, contrat d'apprentissage, salariés en contrat d'engagement éducatif, etc.).

D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, JO 30 juill.