

Activité partielle, le temps d'après...

La deuxième loi d'urgence sanitaire a été adoptée définitivement par le Sénat hier, mercredi 10 juin 2020. Elle devrait être publiée prochainement.

Entre autres dispositions, elle prévoit la mise en place d'un nouveau dispositif d'« Activité Réduite pour le Maintien en Emploi » (ARME), également appelé « activité partielle de longue durée » par la ministre du Travail elle-même.

Ce nouveau dispositif est destiné à mettre en place un régime indemnitaire au titre de l'activité partielle, différent du régime de droit commun, en contrepartie d'engagements sur l'emploi.

Par régime indemnitaire différent, tout le monde s'attend à un régime indemnitaire plus favorable pour l'entreprise, bien qu'à ce jour aucun niveau d'indemnisation n'a encore été officiellement annoncé.

Il doit permettre une réduction du temps de travail compensée en partie par l'Etat. L'objectif du gouvernement et du législateur est évidemment d'aider les entreprises à maintenir les emplois et le pouvoir d'achat des salariés, indispensables à la relance de l'économie.

Ce texte qui nécessite des dispositions réglementaires d'application renvoie à une procédure connue en matière de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), faisant intervenir d'abord la négociation collective puis, l'Administration.

Exigence d'un accord collectif

Le dispositif prévoit que ce régime particulier suppose la conclusion soit d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, ou d'un accord de branche étendu.

À priori, l'alternative entre les niveaux de négociation (entreprise ou branche) est totale, l'accord d'entreprise pouvant déroger à l'accord de branche.

Dans tous les cas, l'accord collectif devra comporter plusieurs mentions obligatoires, fixées précisément par décret ultérieur, mais notamment :

- durée d'application,
- activités et salariés concernés par l'activité partielle,
- réduction d'horaires envisagée,
- engagements spécifiques notamment en matière d'emploi.

Si l'entreprise fait le choix d'appliquer un accord de branche étendu, elle devra nécessairement informer et consulter préalablement son CSE.

Intervention de l'Administration

Qu'il s'agisse d'un accord ou du document établi par l'employeur en application d'un accord de branche étendu, l'Administration interviendra soit pour valider l'accord, soit pour homologuer le document unilatéral.

C'est en ce sens que la procédure est extrêmement proche de celle applicable au PSE.

Dans le cadre de la validation d'un accord collectif, le contrôle de l'Administration concernera :

- les conditions de validité et de régularité de la procédure de négociation,
- la présence dans l'accord des clauses obligatoires.

Dans le cadre de l'homologation du document unilatéral de l'employeur, le contrôle sera plus étendu et portera sur :

- la régularité de la procédure d'information consultation du CSE quand il existe,
- le contenu du document établi par l'intégration des mentions légalement imposées,
- la conformité aux stipulations de l'accord de branche,
- les engagements spécifiques en matière d'emploi.

L'Administration disposera d'un délai de 15 jours pour valider l'accord qui lui est soumis ou de 21 jours pour homologuer le document unilatéral à compter de la réception du document, délai à l'issue duquel le silence vaut validation ou homologation.

En cas de décision expresse, celle-ci est notifiée dans les mêmes délais aux membres du CSE s'il existe et, en cas d'accord collectif, aux organisations syndicales signataires.

En cas de décision implicite, l'employeur transmet une copie de la demande de validation ou d'homologation au CSE et, en cas d'accord collectif, aux organisations syndicales signataires.

Des formalités d'information et d'affichage auprès des salariés sont également prévus.

Points en suspens

Si la Loi est assez précise sur la procédure de mise en place de ce nouveau dispositif, elle renvoie aux décrets d'application toute une série d'éléments qui permettraient pourtant de mieux appréhender l'intérêt même du dispositif et notamment sa durée, son ampleur, le niveau de financement ,...

La seule indication sur sa durée, c'est que les accords doivent être signés avant fin juin 2022, ce qui ne signifie pas pour autant que les accords cesseront leurs effets à cette date.

Aucune indication n'est non plus donnée quant à la nature des engagements sur l'emploi que devra prendre l'employeur et les conséquences du non-respect de ces engagements. Sans nul doute que l'employeur devra rembourser les aides obtenues.

Surtout, la mise en œuvre au sein de l'entreprise d'un tel dispositif présuppose d'établir un constat partagé, que ce soit avec les organisations syndicales ou les membres élus du CSE, sur la situation réelle de l'entreprise.

Il est nécessaire d'analyser les besoins de trésorerie, le ralentissement du marché ou de l'activité, le redimensionnement des effectifs de l'entreprise et les besoins en compétences voire d'appréhender le modèle économique dans son ensemble.

La réponse unique n'existe pas et il n'est pas certain que ce nouveau dispositif trouve facilement son public sur l'année 2020.

Mais il reste ouvert jusqu'en 2022

Or, à ce jour, cette vision peut être extrêmement difficile à déterminer tellement les indicateurs sont incertains.

+ [Projet de loi \(texte définitif\)](#)