



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale
des entreprises,
de la concurrence,
de la consommation,
du travail et de l'emploi**

Version du 06 Octobre 2020

COMMENT EVITER OU LIMITER LES LICENCIEMENTS ECONOMIQUES ?

LES NOUVEAUX DISPOSITIFS D'ACTIVITE PARTIELLE

- Activité partielle de droit commun**
- Activité partielle de longue durée (APLD)**
- FNE formation**

A- EVOLUTION DES DISPOSITIFS D'ACTIVITE PARTIELLE

Références :

Décret du 29 juin 2020 (modifié par décret du 10 septembre 2020)

| | AP DROIT COMMUN | | | AP LONGUE DUREE |
|-------------------------------|---|--|--|---|
| Date entrée en vigueur | Jusqu'au 31 octobre 2020 | A partir du 1 ^{er} novembre 2020 | A partir du 1 ^{er} janvier 2021 | A partir du 1 ^{er} juillet 2020 |
| Modalités de mise en œuvre | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Décision unilatérale de l'employeur et ▶ Décision DIRECCTE | | | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Accord de branche étendu ▶ (ou) Accord d'entreprise ou décision unilatérale valant accord ▶ Validation DIRECCTE |
| Durée | 12 mois maxi | 3 mois renouvelables (maxi 6 mois consécutifs ou non sur une période de 12 mois consécutifs) <i>non prise en compte de la période avant le 1/11/20</i> | 3 mois renouvelables (max 6 mois sur 12 mois glissants) | 6 mois renouvelables (maxi 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs) |
| Durée du travail | <ul style="list-style-type: none"> ▶ l'entreprise sollicite un nombre d'« <u>heures chômables</u> » Après autorisation de la demande, <ul style="list-style-type: none"> ▶ l'entreprise sollicite une indemnisation des « <u>heures effectivement chômées</u> » | | | <ul style="list-style-type: none"> ▶ l'accord définit le volume maximal d'heures susceptibles d'être chômées (maxi 40% de la durée légale de travail) Dérogation exceptionnelle possible jusqu'à 50% ▶ Le volume est apprécié salarié/salarié ▶ il est modulable ▶ suspension temporaire d'activité possible |
| Indemnisation de l'entreprise | Depuis le 01/06/20 <u>Secteurs protégés</u> ▶ 70% du brut (100% de l'indemnité versée au salarié) <u>Autres secteurs</u> ▶ 60% du brut (85% de l'indemnité versée au salarié) plancher : 8,03€ | A compter du 1/11/20 et jusqu'au 31/12/20 <u>Secteurs protégés *</u> ▶ 70% du brut (Annexes 1 et 2 des décrets cités ci-après) ▶ 70% si activité interrompue à la suite d'une obligation légale, réglementaire ou d'une décision administrative <u>Autres secteurs</u> ▶ 36% du brut plancher : 7,23 € plafond : 16,44€ ▶ exonération cotisations sociales | A partir du 01/01/21 <u>Tous secteurs</u> ▶ 36% du brut plancher : 7,23€ plafond : 36% de 4,5 SMIC <u>Activités fermées décision administrative</u> ▶ 70 % du brut jusqu'à levée de l'obligation | <u>Accords conclus avant le 30/6/2022</u> <u>Tous secteurs</u> ▶ 60% du brut 85,7% de l'indemnité versée au salarié plancher : 7,23€ plafond : 27,41€ Transmission de l'accord à l'administration avant le 30/6/22 ▶ exonération cotisations sociales |

| | AP DROIT COMMUN | | | AP LONGUE DUREE |
|--------------------------------|--|--|--|---|
| Date entrée en vigueur | Jusqu'au 31 octobre 2020 | A partir du 1 ^{er} novembre 2020 | A partir du 1 ^{er} janvier 2021 | A partir du 1 ^{er} juillet 2020 |
| Indemnisation du salarié | ► 70% du brut plancher : 8,03€ | Secteurs protégés* ► 70% du brut autres secteurs ► 60% du brut plancher : 8,03€ plafond : 60% de 4,5 SMIC | Tous secteurs ► 60% du brut plancher : 8,03€ plafond : 60% de 4,5 SMIC | Tous secteurs ► 70% du brut plancher : 8,03€ plafond : 70% de 4,5 SMIC |
| Engagements en termes d'emploi | Non obligatoire | Maintien dans l'emploi pendant la durée de l'indemnisation, formation, GPEC | En attente d'arbitrage | L'accord définit : - les engagements en termes d'emploi - les suppressions d'emploi éventuelles |
| Formation (FNE formation) | 100% des coûts pédagogiques pris en charge | 70% des coûts pédagogiques pris en charge | En attente d'arbitrage | 80% des coûts pédagogiques pris en charge |
| Dialogue social | | Information CSE trimestrielle | En attente d'arbitrage | Suivi fixé par l'accord Information CSE trimestrielle minimum |

***Secteurs protégés** : liste établie dans 2 annexes au décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 et complétée par le décret n° 2020-1123 du 10 septembre 2020.

Annexe 1 : 49 secteurs relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien, de l'événementiel, galerie d'art, exploitations de casinos, post-production de films, vidéos et de programmes de télévision, distribution de films

Annexe 2 : 46 secteurs de l'annexe 1 ayant subi une diminution du CA d'au moins 80% sur la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020.

Diminution appréciée soit :

- en fonction du CA constaté au cours de l'année précédente,
- soit par rapport au CA mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur 2 mois.

B- COMMENT METTRE EN ŒUVRE L'APLD ?

- Par accord de branche étendu et document unilatéral
- Par accord d'entreprise/établissement/groupe, ou par décision unilatérale valant accord

CONTENU DE L'ACCORD D'ENTREPRISE OU DE LA DECISION UNILATERALE VALANT ACCORD

Références : Loi du 17 juin 2020 : article 53 et Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020

CHAMP DE L'ACCORD :

► Groupe/Entreprise/ ou Etablissement

1- PREAMBULE :

► Diagnostic sur la situation économique du groupe/entreprise/ou établissement

► Perspectives d'activité

2- CLAUSES OBLIGATOIRES

► Activités et salariés auxquels s'applique le dispositif

► Date de début et durée d'application,

► réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale,

► Engagements en matière d'emploi *

► Engagements en matière de formation professionnelle

► Modalités d'information des organisations syndicales signataires de l'accord et des institutions représentatives du personnel (au moins trimestrielle)

3- CLAUSES FACULTATIVES

► Conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, mandataires sociaux et actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif,

► Conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés, et utilisent leur compte personnel de formation (CPF)

► Modalités de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

**Sauf stipulation contraire de l'accord, les engagements en matière d'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise*

PROCEDURE A METTRE EN ŒUVRE POUR FAIRE UNE DEMANDE

L'accord d'établissement (d'entreprise ou de groupe) ou la décision unilatérale de l'employeur valant accord est transmis par l'entreprise à l'UD DIRECCTE de son territoire (voir INFRA).

Un dépôt sera prochainement possible en ligne sur le portail : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart/>

Dans l'attente, la transmission s'effectue par voie postale ou par courriel.

La DIRECCTE dispose d'un délai de 15 jours pour valider un accord et de 21 jours pour homologuer un décision unilatérale de l'employeur valant accord.

ANNEXE 1

LISTE DES ACCORDS DE BRANCHE CONCLUS A CE JOUR

| Branche | Intitulé de l'accord et date de conclusion | Signataires | Date d'extension |
|--|--|--------------------------------------|----------------------|
| Métallurgie | Accord national du 30 juillet 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi | UIMM CFDT, CFE-CGC, FO | Arrêté du 25/08/2020 |
| Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil | Accord national du 10 septembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle | SYNTEC CFTC, CFE-CGC, CGT CFDT | Arrêté en cours |
| Bijouterie | | | |
| Distribution de boissons | | | |

ANNEXE 2

LES ACTEURS DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS L'ENTREPRISE

- 1- Dans les entreprises où sont représentées une ou plusieurs organisations syndicales représentatives : les accords collectifs sont négociés avec **les délégués syndicaux**
- 2- Dans les entreprises dépourvues de représentations syndicales représentatives, les accords collectifs peuvent être négociés avec un ou plusieurs **salariés mandatés**, un ou plusieurs **membres du CSE**, ou peuvent résulter d'un **accord unilatéral de l'employeur soumis à validation de la majorité du personnel**. Pour une présentation schématique voir INFRA.

