

**Crise du Covid-19**  
**Dispositif spécifique d'activité partielle en**  
**cas de réduction d'activité durable**  
**(ARME-APLD)**  
**Note d'information**  
**31 juillet 2020**

Note d'information synthétique établie au 31 juillet  
2020 et susceptible d'être précisée et complétée



# Un dispositif d'une durée maximale de 24 mois mobilisable sur 36 mois



- Un nouveau dispositif d'activité partielle visant à favoriser le maintien des emplois est créé (décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020) :

	Caractéristiques	A noter
Durée maximale de mise en œuvre	<b>24 mois, consécutifs ou non, à répartir sur une période de 36 mois par établissement, entreprise ou groupe, sauf en cas de refus du renouvellement.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Possible alternance de périodes d'activité à temps complet et de suspension totale d'activité.</i></li></ul>
Limite de la réduction du temps de travail autorisée	<b>40% de la durée légale</b> du temps de travail sur la période d'application de l'accord	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Egale à l'allocation versée pendant le confinement, soit environ 84% du salaire net.</i></li></ul>
Taux minimal de l'indemnité horaire	<b>70% de la rémunération brute</b> servant d'assiette de l'indemnité de congés payés (II. art. L.3141-24 du C. trav.) dans la limite de 4,5 fois le SMIC, sauf pour les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Ce taux est inchangé lorsque le salarié est en formation.</i></li><li>• <i>Ainsi, le salarié percevra dans le pire des cas : 60% de son salaire pour le travail à temps plein et une allocation d'environ 84% calculée sur les 40% des temps restants.</i></li></ul>

# Un dispositif d'une durée maximale de 24 mois mobilisable sur 36 mois

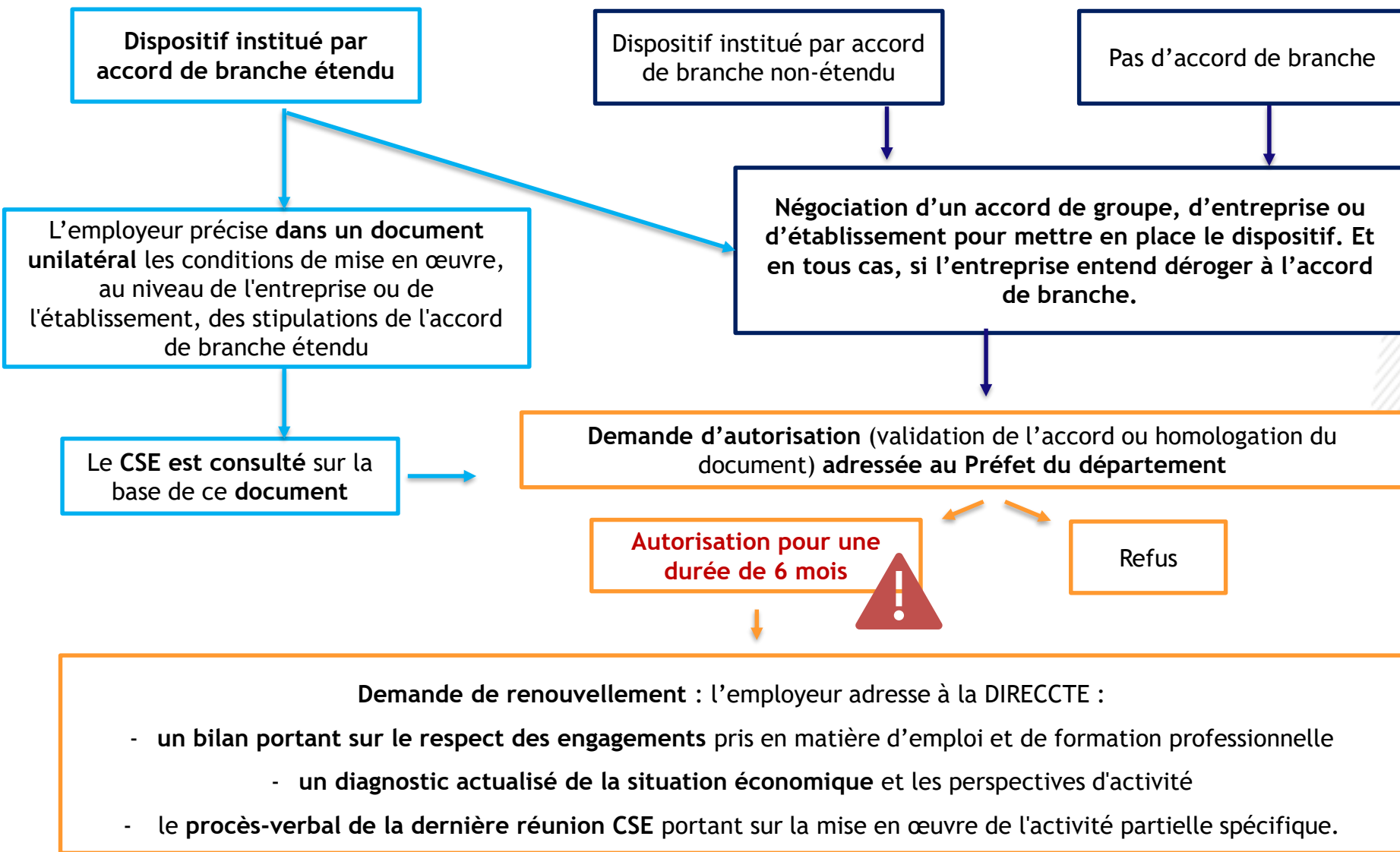


- Un nouveau dispositif d'activité partielle visant à favoriser le maintien des emplois est créé (décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020) :

	Caractéristiques	A noter
Taux remboursé à l'employeur	60 % de la rémunération horaire brute de référence pour les dossiers déposés avant le 1 <sup>er</sup> octobre 2020, puis 56%	<ul style="list-style-type: none"><li>Taux unique pour tous les secteurs d'activité.</li><li>Cela signifie un reste à charge de 10% de la rémunération horaire brute (appliqué sur les 40%, au plus, de temps non travaillés).</li><li>Un dépôt de dossier avant le 1<sup>er</sup> octobre sera donc plus favorable.</li></ul>
Contreparties obligatoires	L'employeur doit prendre des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.	<ul style="list-style-type: none"><li>Les engagements sont à définir par les partenaires sociaux.</li><li>Sauf stipulation contraire de l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'autorité administrative ou de l'accord collectif de branche étendu, les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.</li></ul>
Soupleses	Peut concerner certaines activités et salariés uniquement. Il est possible de recourir au dispositif d'activité partielle classique (art. L. 5122-1 et s. et R. 5122-1 et s. du C.trav.) pour les salariés non-concernés par le dispositif spécifique d'activité partielle	<ul style="list-style-type: none"><li>Les salariés et activités concernées peuvent évoluer selon les périodes.</li></ul>

# Procédure de mise en œuvre

(articles 1 à 3)



# Contenu de l'accord collectif autorisant la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle (articles 1 et 4)



## Dispositions

## A noter :

### PREAMBULE

Diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

- *Les critères à partir desquels l'administration autorisera la mise en œuvre du dispositif ne sont pas connus.*

### CLAUSES OBLIGATOIRES

- date de début et durée d'application du dispositif
- activités et salariés concernés
- réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale
- engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle
- modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord avec une fréquence minimale de 3 mois

- *La nature et le niveau des engagements requis ne sont pas précisés par le décret.*
- *Les organisations non-signataires seront informées de façon indirecte.*

### CLAUSES FACULTATIVES

- conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, 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, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales
- conditions dans lesquelles un dépassement de la durée maximale de réduction de l'activité peut être sollicitée à l'administration (article 4) ;
- périmètre sur lequel l'employeur s'engage sur l'emploi (article 1-IV).

- *Il ne pourra être dérogé aux dispositions d'ordre public relatives à la prise des congés payés*
- *La dérogation à la durée maximale est impossible si elle n'est pas prévue conventionnellement.*

# Le diagnostic sur la situation économique et financière

## (article 1)



- L'article 1 précise que l'accord collectif auquel est subordonné le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle comporte 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* ».

Il est également précisé dans l'article 2 qu'avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, ce diagnostic est actualisé.

- Il apparaît ainsi important pour les organisations syndicales de se saisir de ce point en proposant à l'employeur de mettre en place un réel tableau de bord :
  - reprenant notamment les **principaux indicateurs de suivi de gestion** au sein de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et présentant leur niveau actuel et leur évolution prévisionnelle. Ces indicateurs pourront être différents selon les activités concernées.
  - Il faudra également **définir pour chaque indicateur le niveau représentatif d'un retour à la normale et qui justifierait, le cas échéant, un arrêt de l'AP.**
- Les indicateurs intégrés à la BDES peuvent être utilisés à l'appui de ce bilan. Les Organisations Syndicales peuvent également s'appuyer sur les éléments recueillis dans le cadre des consultations récurrentes du CSE (Situation économique et Financière, Politique Sociale, Conditions de travail et Emploi et Orientations Stratégiques) et le cas échéant, les rapports d'expertise qui auraient pu être établis à cette occasion.

# La protection des emplois

## (article 2)



- **Licenciement pour motif économique notifié pendant la période d'application de l'accord :**
  - **D'un salarié placé en activité partielle : un tel licenciement donnera lieu au remboursement des sommes perçues au titre de l'activité partielle pour ce salarié,**
  - **D'un salarié qui n'était pas en activité partielle spécifique et dont l'employeur a pris l'engagement d'un maintien dans l'emploi (régime par défaut, l'employeur ayant la possibilité d'y déroger par une clause spécifique) : un tel licenciement donnera lieu au remboursement d'une somme correspondant à l'allocation moyenne perçue.**
- **Dans quelle mesure le dispositif spécifique peut-il protéger les emplois ?**

Le dispositif spécifique a pour objectif **d'éviter les suppressions d'emploi.**

En revanche, il convient de relever que le remboursement de l'allocation versée en cas de rupture d'un contrat de travail pour licenciement économique ne peut être exigé « s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ».

Des engagements sur le maintien de l'emploi à plus long terme peuvent, bien sûr, être négociés.

# VOS CONTACTS



## **BUREAUX DE PARIS / SIÈGE SOCIAL**

11-13 rue Charbonnel - 75013 PARIS

Tél. : 01 48 19 25 40 - 06 17 19 57 79

## **BUREAUX DE LYON**

Le Président

42, avenue Georges Pompidou - 69003 LYON

Tél. : 04 72 13 23 30 - 06 17 19 53 93

## **BUREAUX DE RENNES**

9, rue de Suède - 35200 RENNES

Tél. : 02 22 91 02 20 - 06 10 79 32 64

**info@syncea.fr** - **www.syncea.fr**