SOCIAL NEWS

FCC

Comptez sur nous !

LE CHÔMAGE PARTIEL

La règlementation a beaucoup évolué ces derniers mois et les changements se poursuivent.

On distingue l'activité partielle de droit commun et l'activité partielle de longue durée.

SOMMAIRE

01 LE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN

02 LES CONSÉQUENCES SUR L'ACTIVITÉ

03 LES BÉNÉFICIAIRES DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

04 L'ACTIVITÉ PARTIELLE INDIVIDUALISÉE

05 L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE

06 LE MAINTIEN DES GARANTIES EN CAS D'ACTIVITÉ PARTIELLE

01 LE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN

Les cas de recours

Le recours doit être causé par l'un des motifs suivants :

- la conjoncture économique ;
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie ;
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

La crise sanitaire s'insère naturellement dans la catégorie des circonstances exceptionnelles.

02 LES CONSÉQUENCES SUR L'ACTIVITÉ

Il ne peut être valablement recouru au mécanisme d'activité partielle qu'à la condition que l'entreprise soit amenée à réduire ou à interrompre son activité en raison d'une des circonstances ci-dessus évoquées.

La baisse d'activité se traduit par la réduction de la durée du travail en deçà de 35 heures par semaine.

L'interruption s'entend quant à elle d'une fermeture de tout ou partie de l'établissement, pendant laquelle les salariés sont en inactivité totale quel que soit le nombre de jours de fermeture.

La réduction ou l'interruption d'activité doit avoir un caractère collectif et temporaire :

P le périmètre de la baisse d'activité doit concerner un groupe de salariés matérialisé par un établissement, un service, un atelier, etc. ;

P toutefois, la réduction d'horaire peut ne concerner qu'un salarié individuellement, à la condition que les salariés soient placés dans le dispositif de façon alternée. Le caractère collectif peut être toutefois tempéré avec l'individualisation (cf. ci-après).

P le recours à l'activité partielle se présente également comme un dispositif nécessairement temporaire, dans la mesure où il n'appartient pas à ce mécanisme de pallier les conséquences d'une situation pérenne (cf. ci-après l'activité partielle de longue durée (APLD).

03 LES BÉNÉFICIAIRES DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

La liste des bénéficiaires de l'activité partielle a été développée en 2020 (les cas contacts, les personnes vulnérables et le cas des parents d'enfants ne pouvant fréquenter leur établissement). Par ailleurs, plusieurs catégories de salariés ont fait l'objet de précisions.

Les cadres dirigeants peuvent ainsi bénéficier de l'activité partielle dans le cas de la fermeture temporaire de l'établissement ou de la partie d'établissement dans laquelle ils exercent leurs activités.

La réglementation a aussi prévu des dispositions particulières pour les VRP ainsi que pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en heures ou en jours.

La mise en activité partielle, quel que soit le nombre de personnes concernées ou leur catégorie professionnelle suppose un accord de la DIRECCTE dans les 15 jours suivant le dépôt de la demande laquelle est désormais accordée pour 3 mois avec possibilité d'un renouvellement jusqu'à 6 mois.

04 L'ACTIVITÉ PARTIELLE INDIVIDUALISÉE

Les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement mais tous les salariés de l'établissement ou de la partie d'établissement concerné doivent subir la réduction collective de la durée du travail.

Depuis le printemps 2020, il est permis de déroger au caractère collectif du recours à l'activité partielle.

En effet, par application d'un accord collectif de branche ou d'entreprise, ou à défaut avec l'avis favorable du CSE, l'employeur peut placer une partie seulement des salariés d'un établissement, d'un atelier ou d'un service, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en activité partielle lorsque cette individualisation est nécessaire à la poursuite ou à la reprise de l'activité. De même, il peut appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées.

Cela suppose de déterminer dans l'accord collectif ou dans le document soumis à la consultation des représentants du personnel les critères liés aux fonctions occupées justifiant la désignation des salariés concernés.

Cette possibilité est actuellement prévue jusqu'au 30 juin 2021. Il faut reconnaître qu'elle a été peu utilisée : comment éviter d'évoquer des critères de choix des personnes comme en matière de licenciement pour motif économique quand on cherche à lister les compétences nécessaires ?

05 L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE

Avec l'activité Partielle de Longue Durée (APLD), il s'agit de maintenir l'emploi pendant son application contrairement au système classique d'activité partielle qui ne comporte pas une telle exigence.

Ce dispositif est destiné aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Cela suppose de conclure un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, voire de groupe ou de faire application d'un accord collectif de branche étendu.

Dans tous les cas, la direction du travail compétente pour l'établissement concerné doit valider le recours à ce système dit «APLD». Cette autorisation administrative est attribuée pour une période de 6 mois renouvelable jusqu'à pouvoir durer vingt-quatre mois.

Elle est accordée à l'expiration d'un délai de quinze jours en cas d'accord collectif ou de vingt-et-un jours en cas de document unilatéral. L'accord collectif (ou le document unilatéral élaboré en application de l'accord de branche) doit préciser les engagements en matière d'emplois auxquels souscrit l'employeur pour pouvoir bénéficier de ce régime qui :

P permet de garantir au personnel concerné une indemnité d'activité partielle égale à 70 % du salaire limité à 4,5 fois le Smic alors que l'indemnité de droit commun va être réduite à 60 % en principe à partir du 1er avril 2021;

05 L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE

P permet à l'entreprise d'être remboursée à hauteur de 60 % du salaire alors que le droit commun va réduire à 36 % du salaire à compter du 1er avril 2021 la prise en charge par l'Etat (sauf pour les secteurs protégés).

Le dossier déposé à la DIRECCTE doit préciser les activités et les salariés auxquels l'APLD s'appliquera ainsi que les engagements en matière d'emploi (ne pas licencier pour motif économique) en indiquant de façon précise le champ d'application de ces engagements puisqu'à défaut, ils s'appliqueraient à l'ensemble de l'entreprise ou de l'établissement.

En cas de non-respect de ces engagements, la sanction du remboursement à l'Etat doit s'apprécier par rapport aux personnes pour lesquelles l'entreprise a perçu l'allocation d'activité partielle.

Ce remboursement peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique de l'entreprise ou en cas de dégradation de sa situation, ce qui nécessite d'écrire dans le dossier tel que déposé les perspectives d'activité afin de pouvoir les comparer avec la situation expliquant une demande de non-remboursement.

06 LE MAINTIEN DES GARANTIES EN CAS D'ACTIVITÉ PARTIELLE

La question s'est posée au printemps 2020 de savoir si les garanties relatives aux frais de santé et à la prévoyance sont impactées par la mise en œuvre de l'activité partielle.

C'est à l'acte fondateur (convention ou accord collectif, accord référendaire, décision unilatérale) de déterminer si les garanties sont maintenues, ou non, en cas de recours à l'activité partielle. Cet acte peut, le cas échéant, renvoyer au contrat assurantiel conclu avec les organismes assureurs que sont les institutions de prévoyance, les sociétés d'assurance et les mutuelles.

La difficulté est que, en pratique, l'hypothèse de l'activité partielle n'a guère été prévue dans l'acte fondateur (ou par le contrat d'assurance) jusqu'ici.

Compte tenu de la situation sanitaire du printemps 2020, certaines branches ou organismes assureurs se sont emparés de cette problématique en apportant diverses solutions (maintien à titre gratuit des garanties, utilisation convenue avec les organismes assureurs des réserves ou en utilisant les stipulations contractuelles existantes prévoyant que les garanties sont maintenues en cas de suspension du contrat de travail avec indemnisation par l'employeur).

Une loi du 17 juin 2020 a posé le principe du maintien des garanties collectives de frais de santé et de prévoyance en cas de recours à l'activité partielle, et ce en dépit des éventuelles clauses contraires de l'acte fondateur ou du contrat assurantiel.

Ce dispositif a été prorogé jusqu'au 30 juin 2021. Il convient d'examiner les contrats assurantiels ou les actes fondateurs pour la période au-delà de façon à adapter la rédaction en conséquence.

Mieux vous informer,
nous rapprocher de vous
et encore mieux vous conseiller.
Notre spécialiste social
reste à votre écoute

FCC
Comptez sur nous !

AUDECIA
EXPERTS COMPTABLES
COMMISSAIRES AUX COMPTES