

Lettre d'information du site dialogue-social.fr

Editorial

Bonjour

La crise sanitaire du Covid-19 a réactivé le recours à l'activité partielle dans de nombreux pays européens. Plus communément désigné sous l'appellation « chômage partiel » cet instrument de protection sociale et économique constitue le dispositif le plus utilisé pour tenter de limiter l'impact de la crise économique sur l'emploi.

En France, selon le dernier bilan rendu public par la direction statistique du ministère du Travail, près de 75% des salariés étaient employés dans une entreprise ayant recours à l'activité partielle à la fin du mois de mai. Et beaucoup d'entreprises pourraient encore avoir recours à ce mécanisme dans les semaines à venir.

Dans ce contexte, le président de la République a présenté aux partenaires sociaux le 24 juin 2020 la prochaine réforme de l'activité partielle qui doit aboutir à deux régimes pérennes. Cette lettre d'information en dresse les contours et détaille les paramètres.

Bonne lecture, portez-vous bien !

Tiphaine Garat & Michèle Forté



Ont contribué à cette lettre plusieurs membres de l'équipe de l'IDT:

Michèle Forté, Tiphaine Garat,
Sara Klack, Evdokia Liakopoulou,
Nicolas Moizard

Cette lettre est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la DIRECCTE Grand Est

Dans ce numéro

P. 2 Les brèves
P.5 Focus sur l'activité partielle
P.8 L'activité réduite pour le maintien en emploi : un nouvel objet de négociation collective
P.12 Un premier exemple de déploiement de l'APLD : l'accord Safran

Contact

0368858700 /
institut.travail@unistra.fr

Pour retrouver toutes les lettres d'information et l'actualité sociale : :
<http://www.dialogue-social.fr>

LES BREVES

Accord-cadre des partenaires sociaux européens sur la numérisation : une avancée pour optimiser et anticiper les effets de la transformation numérique

Un accord-cadre autonome sur la numérisation a été conclu par les partenaires sociaux européens au niveau interprofessionnel¹ le 22 juin dernier. Cet accord constitue un cadre d'orientation pour accompagner les négociations au niveau national sur l'optimisation des avantages et l'anticipation des risques de la transformation numérique.

L'accord couvre quatre grandes thématiques et préconise une série des mesures associées, pouvant être envisagées lors des négociations :

1. Compétences numériques et sécurisation de l'emploi (plans d'apprentissage et de formation pour l'acquisition des compétences numériques) ;
2. Modalités de connexion et de déconnexion (mesures concourant au respect du temps de travail. L'accord n'institue pas un droit à la déconnexion) ;
3. Intelligence artificielle et principe du maintien du contrôle par l'homme (les systèmes d'intelligence artificielle constamment testés au regard des principes du contrôle par l'homme, de la sécurité, de l'équité, de la transparence) ;
4. Le respect de la dignité humaine et les garanties relatives à l'utilisation de la surveillance (mesures pour la protection des données à l'heure du "track and trace").

Pour aborder ces thèmes, l'accord repose sur « *un processus circulaire dynamique* » commun. Il propose à tous les acteurs du dialogue social une démarche qui comporte cinq étapes : Explorer et créer un climat de confiance pour engager le dialogue, dresser une cartographie des avantages, des opportunités, des défis et des risques pour chacun des domaines thématiques couverts par l'accord, établir un constat partagé de la situation et s'accorder sur les stratégies pour la transformation numérique, adopter des mesures et actions adéquates sur la base du constat partagé et surveiller, suivre et évaluer conjointement l'efficacité des actions.

Vous trouverez l'article dédié sur le site [www.dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-3056/publication.html) : <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-3056/publication.html>

Le Conseil national du numérique appelle le Gouvernement à inscrire dans son plan de relance post-covid des propositions sur une meilleure régulation des plateformes

Autosaisi sur la question du travail à l'ère des plateformes, le Conseil national du numérique (CNNum) publie, le 1^{er} juillet, un rapport intitulé *Travail à l'ère des plateformes. Mise à jour requise*. Les membres du CNNum font un constat sans appel : « *La crise sanitaire, économique et sociale liée à la propagation du Covid-19 a agi comme un puissant révélateur du déséquilibre entre les travailleurs et les plateformes* ». Ils formulent ainsi des

¹ BusinessEurope, CEEP, SMEunited et CES (et le comité de liaison EUROCADRES/CEC)

recommandations pour « *trouver un nouvel équilibre entre travailleurs et plateformes* » et appellent le Gouvernement à les inscrire dans son plan de relance post-covid. Au demeurant, le rapport a été remis au secrétaire d'État au numérique, Cédric O.

Le rapport procède, tout d'abord, à une cartographie des controverses et des enjeux relatifs à l'émergence des plateformes numériques. Ce travail constitue la base sur laquelle les auteurs formulent 15 recommandations, comportant des mesures de court, moyen et long terme. Celles-ci visent à mieux protéger les travailleurs des plateformes numériques, à l'égal des salariés, « *sans créer un droit du travail au rabais* ». Ainsi, le CNum s'est résolument opposé à la création d'un statut spécifique aux travailleurs des plateformes, aussi appelé tiers statut, considéré comme « *une fausse bonne idée qui n'apporte pas de solution durable* ».

Parmi les mesures actionnables à court terme figure l'adoption d'un Digiscore, calqué sur le modèle du Nutriscore du secteur agroalimentaire, avec des scores allant d'A à E. La notation s'effectuera sur la base de plusieurs critères sociaux, comme la rémunération, la santé au travail, le dialogue social ou encore la protection des données et la transparence des algorithmes. Cela permettra « *tant aux consommateurs qu'aux travailleurs d'accéder de manière simple et claire à des informations sur la plateforme et son comportement* ». Dans la lignée de la loi d'orientation des mobilités, les auteurs soutiennent également le dialogue social en tant qu'une voie prometteuse de régulation. Un « Observatoire social des plateformes » est aussi préconisé en tant qu'intermédiaire neutre de réflexion et de promotion du dialogue social. Le rapport propose aussi d'étendre les protections des lanceurs d'alerte aux travailleurs des plateformes. A moyen terme, le CNum met en avant, notamment, la nécessité de renforcer la lutte contre le travail dissimulé, ainsi que la transparence des plateformes. Parmi les mesures à plus long terme, le rapport propose de revoir le statut des travailleurs indépendants et de miser sur une formation des partenaires sociaux à l'économie de plateforme et aux enjeux numériques. Le lancement d'une « Convention citoyenne sur le travail », sur le modèle de la Convention citoyenne pour le climat, est également envisagé.

<https://cnumerique.fr/publication-du-rapport-travail-ere-des-plateformes-mise-jour-requise-en-presence-de-cedric-o>

Télétravail : analyse qualitative et quantitative de 125 accords d'entreprise

Etude du Centre Etudes & Prospective du Groupe ALPHA, en partenariat avec SECAFI

L'étude du Centre Etudes & Prospective du Groupe ALPHA, en partenariat avec SECAFI, cherche à comprendre comment les accords de télétravail répondent aux objectifs respectifs des employeurs et des salariés et quels compromis sont trouvés pour encadrer collectivement le télétravail. La première partie montre que l'employeur choisit les salariés qui peuvent pratiquer le télétravail, ce qui limite le droit de ces derniers à le pratiquer. La deuxième partie montre alors que les accords cherchent un équilibre entre autonomie et contrôle des télétravailleurs pour permettre une flexibilité du travail et un engagement au travail. La troisième partie souligne ensuite la nécessité d'un accompagnement des salariés comme une condition de réussite du télétravail. Enfin, la quatrième partie examine l'éventualité d'un glissement du coût du travail vers les salariés, en analysant la façon dont les entreprises prennent en charge les coûts du télétravail et traitent les droits des salariés en télétravail.

Pour plus d'information : <https://www.secafi.com/vos-enjeux/info-secafi-covid-19/teletravail-confinement.html>

Télétravail post Confinement : le regard des DRH

Etude de l'Association nationale des DRH/ cabinet de consulting BCG

La période du confinement aura eu pour conséquence un développement du télétravail dans les entreprises, selon les résultats d'un sondage publié le 19 juin par l'ANDRH et le cabinet BCG.

Qu'en pensent les DRH ? Comment le développement du télétravail et l'organisation du travail sont envisagés à plus long terme ? Quels impacts pour le management ? L'enquête aborde divers pans de la mise en place opérationnelle du télétravail et de son développement au sein des entreprises : les bénéfices attendus et les risques potentiels en termes d'engagement, de productivité ou de collectif de travail. Les conditions de réussite d'un passage au télétravail sont également traitées.

Consulter les résultats de l'étude et le webinaire : <https://www.andrh.fr/actualites/1093/le-teletravail-post-covid-vu-par-les-drh-resultats-enquete-andrh-bcg>

Focus sur l'activité partielle

Le dispositif de l'activité partielle (appelé chômage partiel avant 2013) permet aux entreprises confrontées à des difficultés temporaires de diminuer ou de suspendre leur activité. Pendant la période d'activité partielle, les salariés sont maintenus dans leur emploi et touchent une indemnité en compensation de leur perte de salaire. L'employeur perçoit pour sa part une allocation de l'État et de l'Unédic, qui est versée par l'Agence de services et de paiement (ASP).

C'est aujourd'hui le dispositif le plus utilisé pour faire à la crise sanitaire et tenter de limiter l'impact de la crise économique sur le niveau d'emploi et celui du chômage.

Selon les derniers chiffres de l'Unédic et de la Dares², le nombre de salariés placés en chômage partiel était de 7,8 millions au cours du mois de mai, après 8,7 millions en avril et 7,2 millions en mars. Ce qui signifie que **depuis le mois de mars, environ un tiers des salariés français se trouvent en situation de chômage partiel**. Pour mesurer l'ampleur du phénomène il peut être rappelé que moins de 70 000 personnes étaient en activité partielle en 2019³. **D'un point de vue financier**, l'Unedic estime que le coût global de l'activité partielle pour mars et avril avoisinerait 12,9 milliards d'euros, dont 4,9 Mds€ pour l'Unédic (la somme des coûts directs s'élèverait à 11,9 Mds€, dont un tiers revient à l'Unédic, auxquels s'ajouteraient ceux indirects liés à la diminution des recettes⁴ pour environ 1 Md€). Selon les dernières prévisions financières de l'Unedic⁵, les dépenses d'activité partielle supportées par l'Unédic représenteraient 10,2 Mds€ contre 0,05 Md€ anticipé avant crise pour l'année 2020.

L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle pour l'un des motifs suivants :

- La conjoncture économique, des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel, la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise, toute autre circonstance de caractère exceptionnel⁶, telle que l'épidémie de Covid-19.

La baisse temporaire d'activité peut prendre deux formes différentes :

- La diminution de la durée du travail des salariés
- La fermeture partielle ou totale de l'établissement

Dès le début de la crise sanitaire, l'activité partielle a été modifiée et un **dispositif exceptionnel** a été mis en place à compter de la fin du mois de mars. Depuis lors, de nombreux textes législatifs et réglementaires ont adapté et modifié le dispositif pour faciliter le maintien dans l'emploi des travailleurs concernés.

- Le dispositif a connu des évolutions procédurales, avec notamment une accélération de la mise en place de l'activité partielle et une simplification des démarches
- Le périmètre des entreprises ayant accès à l'activité partielle a été élargi et le bénéfice du dispositif étendu à de nouvelles populations.

² Unédic, Point de situation sur l'utilisation de l'activité partielle, juin 2020 et Dares, Activités et conditions d'emploi de la main d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19_Juin 2019.

³ Emploi, chômage, revenus du travail, édition 2020- Insee Références

⁴ Les indemnités d'activité partielle ne sont soumises ni à cotisation chômage, ni à la CSG activité.

⁵ Prévisions financières de l'Unédic, juin 2020.

⁶ Cf. Art. R5122-1 du Code du travail

- Les règles du mode de calcul de l'allocation versée à l'employeur cofinancée par l'Etat et l'Unédic ont été modifiées : elle n'est plus forfaitaire, mais proportionnelle à la rémunération des salariés placés en activité partielle, ce qui améliore la prise en charge financière.
 - Jusqu'au 30 mai, cette allocation couvrait 100% de l'indemnité versée au salarié par l'entreprise, jusqu'à 4,5 SMIC.
 - **Depuis le 1^{er} juin⁷, la prise en charge n'est plus que de 85%**, avec le même plafond, à l'exception des secteurs de l'hôtellerie, restauration, cafés, tourisme, événementiel, sport, cultures, qui continueront à bénéficier d'une prise en charge à 100 % de l'indemnité d'activité partielle pour les heures non travaillées jusqu'en septembre.

Seul point fixe parmi tous ces changements : l'indemnité versée au salarié. Elle est restée inchangée et correspond à 70% de la rémunération antérieure brute du salarié (soit environ 84% du salaire net), avec 100% du salaire net au niveau du SMIC.

Parmi les évolutions les plus récentes, il convient de mentionner en premier lieu la **création d'un régime d'activité partielle spécifique**, dénommé « activité réduite pour le maintien dans l'emploi » dans la loi du 17 juin 2020⁸. Destiné aux entreprises « confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité », ce dispositif est destiné à assurer le maintien dans l'emploi⁹.

Par ailleurs, **un nouveau dispositif d'activité partielle, dit de « droit commun »** devrait remplacer, à compter du 1^{er} octobre prochain, le dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place fin mars. Présenté aux partenaires sociaux par le Président de la République le 24 juin dernier, ce nouveau dispositif comporterait trois dispositions essentielles :

- L'introduction d'un engagement de maintien dans l'emploi pendant la période d'activité partielle
- La baisse du niveau de remboursement de l'allocation versée aux employeurs
- La baisse, la modulation de l'indemnité versée au salarié en fonction de la rémunération, avec un plancher d'indemnisation au niveau du SMIC et un plafonnement à 60% de 4,5 SMIC.

Quelques liens utiles :

- [Décret n° 2020-810 du 29 juin 2020](#) portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle
- [Décret n° 2020-794 du 26 juin 2020](#) relatif à l'activité partielle
- [Ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle](#)
- [Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020](#) relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne
- [Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020](#) relatif à l'activité partielle
- [Point de situation sur l'utilisation de l'activité partielle - juin 2020](#)
- <https://www.unedic.org/publications/previsions-financieres-de-lunedic-juin-2020>
- <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/tableaux-de-bord/le-marche-du-travail-pendant-le-covid-19/enquete-acemo-pendant-la-crise-sanitaire-covid-19/article/activite-et-conditions-d-emploi-de-la-main-d-oeuvre-pendant-la-crise-sanitaire-119512>

⁷ En vertu de l'ordonnance du 24 juin 2020 **relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle** et du décret du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle

⁸ Cf. Article 53 de la loi du 17 juin 2020⁸ relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne

⁹ Cf. une première analyse dans l'article ci-après.

Activité partielle (AP) : situation au 1^{er} juillet 2020 et évolutions proposées

	Activité partielle au 1 ^{er} juillet 2020	Activité partielle de droit commun	Activité partielle de longue durée
Date d'entrée en vigueur		1^{er} octobre 2020 Remplacera le dispositif actuel	1^{er} juillet 2020
Modalités de recours à l'AP	Demande unilatérale de l' employeur Nécessité d'une autorisation administrative	Inchangé	Accord collectif d'établissement/ d'entreprise/de groupe ou accord collectif de branche étendu + document élaboré par l'employeur - Validation ou homologation par la DIRECCTE
Dialogue social	Obligation de consultation préalable du CSE pour les entreprises d'au moins 50 salariés	Inchangé + Compte rendu trimestriel minimum au CSE	Consultation préalable du CSE Définition des moyens de suivi dans l'accord CR trimestriel minimum au CSE
Durée de période d'autorisation de l'activité partielle	12 mois maximum	3 mois renouvelables Maximum 6 mois	6 mois renouvelables Maximum 12 mois
Nombre d'heures susceptibles d'être chômées	Un nombre d'heures « chômeables » Autorisation par la DIRECCTE Demande d'indemnisation a posteriori par l'employeur pour les heures réellement chômées.	Inchangé	L'accord définit le volume d'heures susceptibles d'être chômées. Maximum égal à 40 % du temps de travail. Volume apprécié salarié par salarié/modulable sur la durée de l'accord
Indemnité d'activité partielle versée au salarié	70% de la rémunération antérieure brute (soit 84 % du salaire net) 100% au niveau du SMIC*	60% du brut au niveau de 1,3 fois SMIC (soit 72% du net) Plancher : SMIC Plafond : 60% de 4,5 SMIC	70% de la rémunération brute, soit 84% du salaire net <i>Plafond = 4,5 SMIC</i>
Allocation versée par l'État et l'Unédic à l'employeur	60% du salaire brut, soit 85 % de l'indemnité versée au salarié <i>Reste à charge de 15%</i> Plafond : 70% de 4,5 SMIC 70% « pour les secteurs particulièrement affectés par la crise », soit 100% de l'indemnité versée	60% de l'indemnité versée au salarié <i>Reste à charge de 40%</i> Plancher = 90% SMIC Pas de cotisations	60% de la rémunération horaire brute, soit 85% de l'indemnité versée pour les accords signés avant le 1^{er} octobre 56% du brut, soit 80% de l'indemnité versé pour ceux signés après le 1^{er} octobre Plancher = 90% du SMIC Pas de cotisations
Engagements en termes d'emploi	Pas d'obligation	Maintien dans l'emploi durant la période d'activité partielle	Définis dans l'accord
Formation	Recours possible au FNE formation renforcé Prise en charge à 100%	Prise en charge à 70% par l'Etat Accord sur la mobilisation du CPF souhaité	Prise en charge à 80% par l'Etat Accord sur la mobilisation du CPF souhaité

Tableau élaboré sur la base d'un tableau du Ministère du travail, d'un document du gouvernement et du projet de décret relatif au dispositif spécifique d'activité partielle - *SMIC net = 8,03€/h

L'activité réduite pour le maintien en emploi : un nouvel objet de négociation collective

Michèle Forté, économiste et Nicolas Moizard, juriste

Enseignants chercheurs, Institut du travail, Université de Strasbourg

Alors que la reprise économique se manifeste progressivement depuis la fin du déconfinement, les pouvoirs publics font évoluer le dispositif d'activité partielle. Ce dernier a été renforcé depuis le mois de mars pour éviter les effets sur l'emploi de la crise sanitaire. Mais son niveau de protection diminue par étapes, et il a été adapté en fonction des secteurs d'activité. La précédente ministre du travail, Muriel Pénicaud estimait que « *L'État ne peut pas prendre à sa charge le paiement des salaires de manière durable* » et qu'« *une nouvelle phase s'ouvre et de nouveaux dispositifs de préservation de l'emploi et des compétences doivent être mis en place* ».

Une loi du 17 juin 2020 a créé dans cette perspective un **dispositif spécifique d'activité partielle**¹⁰ dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi » (ARME)¹¹. **Destiné aux entreprises faisant face à une baisse durable d'activité**¹², il est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2020 et coexiste depuis lors avec l'activité partielle dite de « droit commun ». **Il devrait être renommé prochainement « activité partielle de longue durée » (APLD)**¹³.

Plutôt qu'une simple adhésion à un soutien financier de l'Etat, la mise en place de ce mécanisme d'activité partielle de longue durée est renvoyée aux partenaires sociaux. **Le dispositif sera mis en place par accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou par accord de branche étendu** et repris dans ce dernier cas par un document de l'employeur.

Même si le décret qui viendra apporter les détails d'application de ce nouveau dispositif n'a pas encore été publié, il est déjà possible d'en présenter les contours et de s'interroger sur la procédure à mettre en place pour pouvoir en bénéficier.

Les contours du dispositif

Ce dispositif est destiné « à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une **réduction d'activité durable** qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité ». Il s'agit de réduire les horaires de travail des salariés, pour une durée de deux ans au maximum, en contrepartie d'engagements spécifiques de l'entreprise, notamment pour le maintien dans l'emploi. En pratique, cela permet une mise en activité partielle sur une longue durée de tout ou partie du personnel.

¹⁰ Article 53 de la Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, JO du 18 Juin 2020.

¹¹ Inspiré du dispositif proposé le 18 mai dernier par des partenaires sociaux de la métallurgie dans un manifeste de propositions pour préserver l'emploi et les compétences », il plonge également ses racines dans l'« activité partielle de longue durée » (APLD) institué par un décret du 29 avril 2009 qui constituait lui-même une résurgence du Trild (Temps réduit indemnisé de longue durée).

¹² Comme par exemple l'aéronautique ou le tourisme.

¹³ Cf. Document du gouvernement présenté aux partenaires sociaux le 24 juin 2020 et accord SAFRAN signé le 8 juillet 2020.

Concrètement, il est prévu que le nombre d'heures susceptibles d'être chômées sera au maximum égal à 40% du temps de travail du salarié. Celui-ci percevra une indemnité égale à 70% de sa rémunération brute antérieure, soit environ 84% du salaire net, avec un plafond fixé à 4,5 SMIC. Le taux de l'allocation versée à l'employeur, pour chaque salarié placé dans ce dispositif spécifique, sera égal à 60% de la rémunération horaire brute, soit 85% de l'indemnité versée au salarié, pour les accords signés avant le 1^{er} octobre 2020. Il sera égal à 56% du brut, soit 80 % de l'indemnité versée, à compter du 1^{er} octobre. Dans les deux cas, il sera établi un plancher fixé à 90% du Smic.

Ce dispositif constitue ainsi une forme spécifique de l'activité partielle financée par l'Etat et l'Unedic. Il est applicable aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative pour validation ou homologation, au plus tard le 30 juin 2022.

Un dispositif conditionné à un accord d'entreprise ou de branche

L'employeur pourra bénéficier de ce dispositif sous réserve de la **conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, ou de la conclusion d'un accord collectif de branche étendu.**

Dans ce dernier cas, l'entreprise devra, après consultation du CSE lorsqu'il existe, **élaborer un document** conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi

➤ Accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe

- Ce type d'accord devra prévoir dans son **préambule** un **diagnostic** sur la situation économique de ces entités et leurs perspectives d'activité. Contrairement au droit commun, il semble bien que la présence d'un préambule soit une condition de validité de l'accord.
- L'accord **est tenu** de déterminer :
 - Les activités et les salariés concernés par l'activité partielle de longue durée
 - La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le dispositif est sollicité
 - **Les engagements en termes de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle**
 - **Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.** L'information aura lieu au moins tous les trois mois.
- L'accord **peut** également prévoir
 - Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, fournissent des efforts proportionnés à ceux des salariés pendant la durée du recours au dispositif.
 - Les conditions de mobilisation des congés payés des salariés, et du compte personnel de formation, préalablement ou pendant la mise en œuvre du dispositif.
 - Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

➤ Accord de branche et document élaboré par l'employeur

L'accord de branche permettra le recours à ce dispositif spécifique d'activité partielle par la voie d'un document élaboré par l'employeur. Il déterminera les modalités d'information des organisations syndicales et des IRP suivant un rythme au moins trimestriel. C'est le document élaboré par l'employeur qui fixera les autres éléments prévus de manière obligatoire et facultative pour les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Contrairement à d'autres dispositifs de négociation administrée, le document unilatéral n'est pas conçu qu'en l'absence d'accord collectif d'entreprise. Ce n'est pas l'échec d'une négociation qui est visée ici. On peut d'ailleurs se demander si une négociation d'entreprise pourrait s'engager en présence d'un accord collectif de branche étendu. En d'autres termes, un employeur ne peut passer par la voie d'un document unilatéral qu'en présence d'un accord de branche étendu et si celui-ci existe, il n'est pas certain qu'il puisse négocier dans son entreprise sur l'APLD.

Une procédure de validation ou homologation par l'autorité administrative

L'accord ou le document devront être transmis à l'autorité administrative pour validation (de l'accord) ou homologation (du document).

➤ Vérification par l'autorité administrative

L'autorité administrative valide l'accord collectif dès lors qu'elle s'est assurée :

- Des conditions de validité et de la régularité de la procédure
- De la présence dans l'accord de toutes les dispositions obligatoires.

L'autorité administrative homologue le document après avoir procédé à un contrôle similaire mais aussi après avoir vérifié :

- La régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE, lorsqu'il existe.
- La conformité aux stipulations de l'accord de branche

Le contrôle de l'administration inclura dans tous les cas la présence d'engagements en matière d'emploi. Lorsqu'il s'agira d'un document élaboré par l'employeur en application de l'accord de branche, l'administration vérifiera si les engagements en matière d'emploi spécifiques à l'entreprise seront conformes aux stipulations de l'accord de branche. Le contrôle portera à ce stade sur la présence d'engagements sur le maintien de l'emploi et non sur la teneur de ces engagements.

L'ARME reprend le mécanisme de la validation des accords collectifs, mécanisme déjà connu en matière de gestion de l'emploi avec la Rupture conventionnelle collective (art. L 1237-19-3 et s. du Code du travail). L'autorité administrative a dans ce cas un pouvoir d'appréciation sur le « caractère précis et concret » des mesures d'accompagnement et de reclassement. Contrairement aux ruptures conventionnelles, l'ARME n'a pas pour objet des ruptures du contrat de travail mais à l'inverse, le maintien de l'emploi. L'examen effectué dans le cadre de l'ARME est plus formel. Il est toutefois intéressant que la DIRECCTE s'assure « des conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation » des accords d'entreprise. Même s'il n'est pas précisé, comme dans d'autres dispositifs, que la négociation soit loyale et sérieuse, la loyauté s'impose aux négociateurs en application du droit commun de la négociation collective.

➤ Notification de la décision

Le délai dont dispose l'autorité administrative pour se prononcer est distinct selon que l'on est en présence d'un accord collectif ou d'un document fondé sur un accord de branche.

Elle dispose d'un délai de 15 jours pour se décider sur la validation d'un accord collectif et de 21 jours pour l'homologation d'un document, son silence valant acceptation. Elle notifie sa décision dans les mêmes délais, au

comité social et économique lorsqu'il existe et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires lorsqu'elles existent. La décision prise par l'autorité administrative est motivée.

Une procédure de contrôle des engagements de l'employeur par l'autorité administrative

L'employeur sera tenu d'établir un bilan. Il portera sur le **respect** de ses **engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des organisations syndicales et des IRP**, pris dans l'accord ou le document. Il devra être transmis à l'autorité administrative, au moins tous les six mois, et le cas échéant avant toute demande de renouvellement.

En cas de non-respect des engagements pris par l'employeur, l'autorité administrative peut **suspendre le paiement de l'allocation**. Par ailleurs, si un salarié bénéficiant du dispositif est licencié pour motif économique, l'employeur sera tenu de rembourser à l'Etat les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle. Ces remboursements seront proportionnels au nombre de ruptures de contrats de travail intervenues pendant la durée du recours au dispositif. Cependant, tout ou partie des sommes dues pourra ne pas être exigé si le remboursement est incompatible avec la situation économique et financière de l'entité concernée.

Un dispositif spécifique d'activité partielle non cumulable, sauf exception, avec le dispositif de l'activité partielle de droit commun

Le dispositif d'activité partielle de longue durée ne sera pas cumulable en principe avec celui de droit commun, sur une même période et pour un même salarié. L'employeur pourra cependant avoir recours de manière concomitante aux deux dispositifs lorsque l'activité partielle de droit commun sera mobilisé pour un motif non lié à la conjoncture économique (difficultés d'approvisionnement, transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise par exemple).

ARME et/ou accord de performance collective ?

Pour faire face à la crise économique, tout en évitant de réduire les emplois, l'employeur a le choix entre divers dispositifs qui devront être articulés entre l'établissement, l'entreprise ou le groupe. On pense immédiatement à l'accord de performance collective prévu à l'article L 2254-2 du Code du travail et auquel de nombreuses entreprises ont actuellement ou envisagent d'avoir recours. Il n'est pas interdit qu'une entreprise articule les deux dispositifs dans des accords distincts.

En d'autres termes, une entreprise pourrait être couverte par un mécanisme d'activité réduite et par un accord de performance collective. L'accord de performance collective a un champ beaucoup plus large. Il a pour objectif de « répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi ». Les domaines qui font l'objet de la négociation dépassent largement le temps de travail et les effets sur le contrat de travail sont beaucoup plus radicaux. Le nouveau dispositif ARME n'évoque d'ailleurs pas ses effets sur le contrat de travail. Si la mise en œuvre de l'accord collectif ou du document de l'employeur avaient des effets sur le contrat de travail, il faudrait que l'employeur respecte la procédure de modification du contrat de travail pour motif économique (Art. L 1222-6, C. trav.). De plus, l'accord collectif ou le document de l'employeur constituent le socle d'un dispositif qui doit être réservé à une période de réduction d'activité durable. Pour autant, les premiers accords collectifs d'entreprise sur le dispositif, à l'instar de l'accord SAFRAN du 8 juillet 2020 ne se privent pas d'aborder d'autres thèmes (rémunérations, mobilités...) qui pourraient l'être dans un accord de performance collective.

Un premier exemple de déploiement du dispositif d'APLD

L'accord « de transformation d'activité » du groupe Safran du 8 juillet 2020

Le 8 juillet 2020, les organisations syndicales FO, CFDT, CFE-CGC, CGT et DG SAFRAN ont signé un accord permettant au groupe aéronautique SAFRAN de déployer le nouveau dispositif d'Activité Partielle Longue Durée (APLD) afin d'éviter les licenciements en France dans les 18 prochains mois.

En raison de l'épidémie de Covid-19, l'industrie aéronautique traverse une période très difficile de crise et les suppressions d'emplois se succèdent dans les entreprises du secteur.

Le groupe SAFRAN compte 45 000 salariés en France. Il est estimé que la chute d'activité due à la crise en période de confinement mettrait en danger plus de 10000 postes.

Plutôt que de recourir à un PSE, le groupe SAFRAN a opté pour la signature d'un accord de transformation d'activité valable 18 mois, de sa signature jusqu'au 31 décembre 2021. Le but est d'éviter les départs contraints, en préférant « inciter » les salariés à quitter le groupe, par exemple par des départs à la retraite anticipée, ou en encourageant la mobilité et les détachements au sein du groupe sur la base du volontariat. Un des objectifs est de maintenir les savoir-faire en France.

L'accord prévoit également le recours à l'APLD, créée par la [« loi prévoyant diverses dispositions liées à la crise sanitaire » n°2020-734 du 17 juin 2020](#). Ce dispositif spécifique, différent de l'activité partielle de droit commun, est prévu pour les employeurs faisant face à une baisse durable d'activité. Sa mise en place est possible par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'administration, ou par un document homologué, établi par l'employeur sur la base d'un accord de branche étendu. L'accord ou document limite le volume d'heures chômées à 40% maximum de la durée de travail, ce qui oblige les salariés à travailler au moins 60% de leur temps de travail habituel. De plus, l'État complétant les salaires à hauteur de 84% du salaire net perdu, il est estimé par les syndicats que les salariés travaillant à 60% percevront de 90% à 93% de leur salaire net selon le temps de travail. Ce type d'accord doit également prévoir des engagements de la part de l'employeur en matière d'emploi.

Le dispositif d'APLD est applicable pour les accords transmis à l'administration à compter de la publication à venir du décret jusqu'au 30 juin 2022.

Le groupe SAFRAN est le premier à recourir à l'APLD, bien que le décret ne soit pas encore publié. Il est donc prévu dans l'accord que les parties se rejoignent dès la publication de l'ensemble des textes, pour échanger sur les formalités administratives nécessaires à la mise en œuvre du dispositif dans le respect des conditions d'indemnisation légales.

Principales mesures prévues dans l'accord de transformation d'activité :

-Les concessions temporaires demandées aux salariés :

L'accord prévoit le gel de dispositifs liés à l'épargne salariale et à la retraite supplémentaire, comme le gel de l'abondement des sommes versées sur le PERCO 2021, le quasi-gel des primes d'intéressement pour 2020 et 2021,

ou encore le gel des cotisations employeur au titre du régime de retraite supplémentaire des Ingénieurs et Cadres pour l'année 2021.

-Les mesures visant à faciliter le départ à la retraite volontaire :

Afin d'inciter les salariés à quitter le Groupe, l'accord vise à faciliter le départ volontaire à la retraite des salariés qui peuvent déjà liquider leur pension. Safran offre notamment une majoration de l'indemnité de départ à la retraite pour certains salariés volontaires qui partiraient plus tôt. Par exemple, un salarié qui ferait sa demande de départ à la retraite avant le 1er novembre 2020 pourrait bénéficier d'une majoration d'un mois de salaire brut et de la prise en charge du rachat de 4 trimestres à 100% et d'1 à 4 trimestres à 50%.

-Le Dispositif APLD :

En contrepartie du déploiement de l'APLD, le Groupe prend d'emblée divers engagements:

- . la Direction ne procédera pas à des licenciements pour motif économique à travers la mise en œuvre de PSE pendant la durée d'application de l'accord dans les filiales du périmètre;
- . Les principes de modération salariale seront appliqués pour ses cadres dirigeants et mandataires sociaux;
- . Le CA examinera la question des dividendes en tenant pleinement compte des éléments clefs et conditions de l'accord, ainsi que des circonstances économiques de l'entreprise.

Par ailleurs, le recours au fonds de solidarité mis en place par l'accord du 15 avril 2020, qui a pour vocation d'apporter un complément d'indemnisation aux salariés, est prolongé pour la durée de l'accord afin de promouvoir la solidarité entre les salariés.

-Mesures visant à accompagner la mobilité interne et le développement des compétences :

L'accord prévoit un dispositif renforcé d'accompagnement à la mobilité interne, rendue nécessaire par les adaptations entre la charge et la capacité de travail dues à la crise Covid-19. Ce renforcement passe notamment par la mise en place d'une cellule de coordination Mobilité Groupe, instance centrale de pilotage.

Par ailleurs, afin d'assurer la transmission des savoirs, nécessaire pour le maintien des expertises et compétences critiques/stratégiques pour le Groupe, Safran renforce son dispositif pédagogique et un plan d'action de sécurisation sera mis en place.

-Mesures pour l'embauche d'apprentis et jeunes diplômés :

Afin de préparer l'avenir, le Groupe s'engage à maintenir un effort soutenu en termes d'accueil d'apprentis et de recrutement de jeunes diplômés, en particulier sur des compétences stratégiques.

L'accord fixe également un objectif chiffré sur la durée d'application de l'accord: la Direction s'engage à recruter entre 350 et 450 apprentis, et environ 300 jeunes diplômés sur l'ensemble de ses filiales.

Vous trouverez sur le site dialogue-social l' [Accord de transformation d'activité au sein de SAFRAN du 8 juillet 2020](http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-3059/publication.html) : <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-3059/publication.html>