

Activité partielle : dispositif spécifique « Activité réduite pour le maintien en emploi »

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.

L'employeur peut 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, définissant la durée d'application de l'accord, les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique, les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre et les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi. Un décret en Conseil d'Etat précise le contenu de l'accord.

L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle spécifique en application d'un accord de branche élabore, après consultation du CSE, lorsqu'il existe, un document conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi. Les conditions d'application et de renouvellement du document sont précisées par décret.

Validation des accords collectifs d'établissement, d'entreprise ou de groupe

L'autorité administrative doit s'assurer des conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation, de la présence dans l'accord de l'ensemble des dispositions générales devant figurer dans ce type d'accord. La procédure de validation est renouvelée en cas de conclusion d'un avenant de révision.

Homologation des documents conformes aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi

L'autorité administrative doit vérifier la régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE, lorsqu'il existe, la présence de l'ensemble des dispositions générales devant figurer dans ce type de document, la conformité aux stipulations de l'accord de branche et la présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi. La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

L'autorité administrative a 15 jours ou 21 jours à compter de la réception d'un accord ou d'un document unilatéral pour notifier sa décision, qui doit être motivée. Elle la notifie, dans les mêmes délais, au CSE 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.

Le silence de l'administration vaut acceptation. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation ou d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE lorsqu'il existe et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires lorsqu'elles existent. La décision de validation ou d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Le pourcentage de l'indemnité et le montant de l'allocation peuvent être majorés dans des conditions et dans les cas déterminés par décret, notamment selon les caractéristiques de l'activité de l'entreprise.

Le régime d'activité partielle spécifique « Activité réduite pour le maintien en emploi » est applicable aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative pour validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022

Ne sont pas applicables au régime d'activité partielle spécifique « Activité réduite pour le maintien en emploi » :

- L'indemnité d'activité partielle prévue à l'article L. 5122-1 du Code du travail.
- La faculté pour l'employeur de placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle, ou d'appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.
- Les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle, conclues avant l'entrée en vigueur de la présente loi.