

# **ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE**

*Juillet 2020*

# Sommaire

En guise d'introduction .....	3
Quelques éléments d'analyse .....	5
Une « <i>désynchronisation</i> » sectorielle de la crise .....	5
Une crise différenciée selon les entreprises .....	7
L'activité partielle de droit commun cible.....	9
L'activité Partielle de Longue Durée (APLD).....	11
Le déclenchement du dispositif .....	11
La durée du dispositif .....	12
La durée du travail.....	12
L'indemnité versée aux salarié.e.s .....	12
L'aide publique .....	13
Engagement en termes d'emplois.....	13
La formation professionnelle .....	14
Suivi de l'accord.....	14
Les revendications de la CGT.....	14
En guise de conclusion .....	18
Annexes .....	18
Annexe 1.....	18
Annexe 2.....	21
Annexe 3.....	31
Annexe 4.....	32

# En guise d'introduction

Le 4 juin 2020, le président a fait quelques annonces aux organisations syndicales de salarié.e.s et patronales. Cette date a initié un cycle de concertations syndicales qui s'est clos le 24 juin avec la présentation d'une note des régimes d'Activité partielle.

Ainsi, lors de cette première journée, il a été proposé de revoir la réforme de l'assurance chômage pour tenir compte de la situation de l'emploi, de réfléchir sur les modalités d'un chômage partiel de longue durée pour aider à la négociation d'accords dans les branches ou les entreprises, dont la reprise serait plus longue, et protéger la jeunesse en aménageant pour une période d'un an, les modalités de l'apprentissage, de l'alternance...

La CGT avait alors notamment souligné que *« les déclarations et les actes redeviennent comme avant, avec les projets d'accords de compétitivité ou de modération salariale, appuyés par les ordonnances gouvernementales qui encadrent la régression sociale et bâillonnent les organisations syndicales avec une remise en cause des libertés individuelles et collectives »*.

Un plan automobile et un plan d'aide à l'aéronautique a été annoncé. Devrait suivre en septembre un plan de relance économique. C'est dans ce cadre que la CGT a fait quelques demandes :

- Augmentation des salaires,
- Réponses rapides sur les revendications des personnels de la santé et du médico-social,
- Renforcement des services publics,
- Annulation de la réforme de l'assurance chômage et des retraites,
- Des actes forts en matière industrielle.

La réunion du 4 juin 2020 aurait dû faire suite au niveau des thèmes à la réunion du 4 juin 2020. Cela n'a pas été le cas. Il a été uniquement évoqué la question des mesures du chômage partiel de longue durée. Pour M. Emmanuel Macron, il s'agit de *« sauver le maximum d'emplois »* face aux prévisions pessimistes de reprise et à un risque d'une 2<sup>ème</sup> vague de l'épidémie de covid 19. Il a néanmoins salué notre

système actuel, « *un des plus protecteurs d'Europe* » et a fait part de sa volonté « *d'harmonisation avec le système allemand* » [annexe 3].

La **CGT** a notamment rappelé que les questions évoquées lors de la dernière réunion, n'avaient encore rencontré aucune réponse, à l'instar des promesses faites sur les salaires des personnels soignants, avec un Ségur de la santé loin de répondre aux attentes des personnels ou à l'instar des promesses faites sur l'emploi.

Concernant le chômage partiel, nous avons rappelé nos propositions d'en faire un véritable outil de Sécurité Sociale Professionnelle, avec la nécessité d'une prise en charge à 100%, l'interdiction de licenciements et la nécessité d'engager des formations qualifiantes.

En fait, les mesures proposées par le gouvernement aménagent le dispositif actuel de chômage partiel pour créer un dispositif de longue durée.

D'ailleurs, dans les documents de travail, le dispositif « *ARME* » (*Activité Réduite pour le Maintien de l'Emploi*), a été rebaptisé « *Activité Partielle de Longue Durée* », certainement pour en adoucir sa portée : un outil aux mains du patronat pour détruire accords collectifs et conquies sociaux. Il est conditionné à la conclusion d'un accord d'entreprise ou de branche qui pourrait intégrer des mesures d'aménagement du temps de travail, la réquisition de congés sans aucune garantie de maintien de l'emploi à l'issue de la durée de l'accord. Ils peuvent même prévoir « *des suppressions d'emplois éventuelles* ».

Ces dispositions sont une nouvelle fois très favorables aux employeurs avec de nouvelles exonérations de cotisations sociales. Face aux chantages à l'emploi ou aux difficultés pour créer des rapports de forces dans certaines branches ou entreprises, elles vont créer des inégalités et des disparités fortes entre les salarié.e.s. La CGT a rappelé son opposition aux exonérations de cotisations et de cadeaux au patronat. La crise sanitaire que nous traversons a démontré l'efficacité de notre modèle de sécurité sociale et la nécessité de la sortir, ainsi que les services publics – et particulièrement la fonction publique hospitalière - de la dictature des chiffres, en finançant leurs missions à la hauteur des besoins de la population. Le document du gouvernement place sur le même plan les efforts à faire pour les salarié.e.s, les dirigeants et les actionnaires. Les salarié.e.s ont déjà fait des efforts considérables pour maintenir les activités essentielles pendant la crise sanitaire et

pour soigner la population ; la CGT a rappelé que les premiers efforts à faire aujourd'hui étaient sur la répartition des dividendes, qui devraient être interdites en cas d'aide de l'Etat.

Nous avons alerté sur la situation de la jeunesse car contrairement à ce qui avait été prévu, aucune annonce n'est faite. La CGT a formulé plusieurs propositions sur l'emploi des jeunes, sur les apprentis etc. Il est nécessaire de trouver des dispositifs intergénérationnels, permettant l'embauche de jeunes et le départ anticipé à la retraite de salarié.e.s. Mais rien n'a été développé par le Président au sujet des jeunes lors de la réunion ; il renvoie cette question fondamentale et urgente à une réunion ultérieure. Une fois de plus, il y a les discours de Macron et aucun acte concret. Celui-ci n'a pas non plus explicité ce qu'il entendait par « *rendre le pays plus attractif* » ou « *nos entreprises plus compétitives* », même si nous ne doutons pas du fait qu'il porte un projet de contre-réforme pour son jour d'après.

## Quelques éléments d'analyse

Le gouvernement met en place un certain nombre de dispositifs en faveur soi-disant de l'emploi. Eléments de sortie de crise pour les uns, éléments de relance de l'économie pour les autres, ces mesures telles que les exonérations de cotisations sociales, l'Activité Partielle de Longue Durée... n'ont rien de novatrice. Le gouvernement organise en réalité les conditions de chantage à l'emploi. Son objectif est d'aider le capital à se restructurer sous prétexte de covid 19 et de ses effets.

### Une « *désynchronisation* » sectorielle de la crise

La crise frappe inégalement les différents secteurs et segments de marché, y compris d'un point de vue temporel. Les secteurs de l'automobile et l'aéronautique sont révélateurs de cette situation. Le premier secteur connaît des crises récurrentes. La dernière s'est amorcée début 2019. Le covid 19 n'en a été qu'un accélérateur. Le secteur de l'aéronautique a été directement confronté à la problématique de la « *transition écologique* » et par conséquent d'une réorientation stratégique. Plus largement c'est la question des politiques des

mobilités et des territoires articulés à celle de l'aménagement de l'espace qui est posé.

Mais selon l'OCDE, le PIB français devrait se contracter de 11,4% à 14,1% cette année. Les mesures globales sur le recul du PIB, indicateur pour le moins inadéquat pour mesurer la richesse produite dans un pays, sont à appréhender avec une grande prudence. Elles ne mettent en exergue qu'une moyenne d'évolution très différenciée. Ainsi, certains secteurs ont été directement impactés par des mesures de fermetures pures et simples, d'autres l'ont moins été, voire quasiment pas. C'est donc cette hétérogénéité dont il faut se saisir.

Les calculs menés par l'OFCE dans son étude du 5 juin 2020 intitulée « *évaluation de l'impact économique de la pandémie sur l'économie mondiale en avril 2020* », établissent qu'au niveau mondial la perte de valeur ajoutée croît de 3% à 47% selon les secteurs économiques. Une autre étude datée de mars 2020 de Jean-Noël Barrot, Basile Grassi et Julien Sauvagnat intitulée « *sectoral effects of social distancing* » montre que les secteurs en amont dont l'activité recule le plus, c'est-à-dire les secteurs les plus éloignés de la demande finale.

L'UNEDIC estime qu'en 2020, 900 000 emplois devraient être détruits en France.

Ce sont les secteurs qui emploient une main d'œuvre importante, souvent avec des bas salaires et des contrats précaires, dont le travail à distance est impossible, qui ont été et sont les plus touchés. Les dégâts ne sont donc pas infligés de manière homogène. Michel Husson dans son article « *le capitalisme sur le fil du rasoir* » explique que le virus aurait « *remonté les filières* » en passant de l'aval, c'est-à-dire « *la demande* », à l'amont, c'est-à-dire « *l'offre* ».

Si, selon l'OCDE, dans une étude du 5 mai 2020 intitulée « *corporate sector vulnerabilities during the covid 19 outbreak : assessment and policy responses* », plus d'un tiers des entreprises connaîtraient des problèmes de trésorerie liés au confinement, la crise pourrait être l'occasion d'éliminer les entreprises ne répondant pas à la rentabilité exigée par les marchés. Des économistes comme Olivier Blanchard, Thomas Philippon, Jean Pisani Ferry dans l'article « *a new policy-toolkit is needed as countries exit covid 19 lockdowns* » en juin 2020, jugèrent que ce serait aux banques de faire le tri afin de préserver les entreprises viables selon leurs propres critères.

Il faut aussi noter une hétérogénéité certaine entre pays. Mais ce qui doit retenir notre attention est la question des « chaînes de valeur ». Un tiers de la baisse du PIB résulte des chocs transmis par les chaînes d’approvisionnement mondial. Il est donc des plus farfelus de raisonner pays par pays.

En même temps, le capital a accepté momentanément de rompre avec certaines pratiques néolibérales comme par exemple la limitation de la dette. Mais ne nous faisons pas d’illusion, comme le remarque Gilbert Achcar dans son texte « *auto-extinction du libéralisme ? N’y comptez point* », le « fardeau de l’énorme dette contractée » sera payé par les travailleurs. C’est pourquoi, dès maintenant, nous ne devons rien relâcher. Cela signifie mener la bataille des idées et construire les mobilisations nécessaires pour peu que nous mettions un terme aux politiques néolibérales et aux régressions sociales qui ne vont pas manquer d’aggraver encore un peu plus les conditions de vie et de travail des travailleurs.

La récession que nous connaissons et qui va se développer est une et multiple. Une parce qu’elle est généralisée du fait de la mondialisation et multiple parce que chaque pays ne redémarrera pas en même temps, ce qui pourra transformer le démarrage en une nouvelle récession. L’absence de coordination dans les politiques de relance pourra mener à une nouvelle récession.

On pourrait avoir la même réflexion concernant les secteurs d’activité qui ne devraient pas redémarrer en même temps...

## Une crise différenciée selon les entreprises

Selon Eric Heyer, les entreprises auraient subi 40 milliards d’euros de perte, ce qui correspond à une chute de 3 points du taux de marge des entreprises.

Bien que l’immense majorité des entreprises, et en premier lieu les petites entreprises et petits commerces, ont souffert de la crise du coronavirus, toutes n’ont pas été touchées de la même manière par la crise. Certaines, arrivant même à sortir gagnantes, du point de vue économique, de cette crise sanitaire. C’est notamment le cas pour les fameux GAFAM (*Google, Apple, Facebook, Amazon, Microsoft*) qui n’ont pas été touchés, voire ont profité de la crise ! Preuve en est, depuis le 1<sup>er</sup> janvier, l’action d’Amazon a grimpé de plus de 30%.

Même s'ils ne font pas partie des GAFAM, on peut citer Deliveroo, Uber Eats ou encore Alibaba parmi les bénéficiaires du contexte.

A l'image d'Amazon, elles ont pu afficher d'excellents résultats uniquement car leurs salarié.e.s (*ou livreurs*) ont été exposés en première ligne. Leur activité n'étant pas compatible avec le télétravail, leur réussite ne tient donc qu'au fait qu'ils ont pu exploiter des travailleurs exposés au danger sanitaire. Elles ont, en quelques sorte, pu facturer le risque pris par leurs salarié.e.s ou livreurs aux clients à l'abri de ces risques.

Ces entreprises ont en commun de réduire le lien social et s'attaquer aux droits sociaux.

Alors que les résultats du CAC40 ne cessaient de croître depuis près d'une décennie au point de tutoyer les sommets et d'atteindre en 2017 les 96,5 milliards € de bénéfices, la crise du coronavirus a percuté de plein fouet cette tendance.

En cumulé depuis 2010, les entreprises du CAC40 ont dégagé plus de 700 milliards de bénéfices.

Ces résultats ont notamment permis à ces dernières (*hormis les 5 sociétés financières de l'Indice*) de réduire leur endettement net de 100 milliards € par rapport à 2008. L'essentiel de cette réduction ayant eu lieu de 2008 à 2015. Sur le plan de l'endettement, le CAC40 a donc abordé la crise du coronavirus avec des finances assainies et des marges de manœuvre.

Fin 2018, les entreprises du CAC40 disposaient d'une trésorerie nette de 166 milliards €, un chiffre stable par rapport à 2017. Cela fait donc en moyenne 4,15 milliards € par entreprise même si les situations sont hétérogènes notamment selon le type d'activité et la santé économique des groupes.

10 sociétés du CAC40 avaient même un endettement négatif, c'est-à-dire que leur trésorerie était supérieure à leurs dettes. Au total, ces sociétés cumulaient une trésorerie nette de 36 milliards €.

Pourtant, c'est encore la masse salariale qui devient la principale variable d'ajustement permettant de rétablir ou d'accroître la profitabilité des entreprises.

On vise une reprise sans emploi. On relance l'économie en réduisant au maximum les effectifs.

Cette situation ne va pas être propice à la consommation, alors que celle-ci est un élément essentiel de la croissance française. C'est une contradiction difficile à résoudre pour ce gouvernement et le patronat. Pour amortir la « baisse » de consommation par rapport à la période antérieure, il est toujours possible de reconvertir « l'épargne forcée ». En tout état de cause, cela ne pourra conduire qu'à une pérennisation et à une exacerbation des inégalités ... qui ne sera pas suffisante à leur relance.

Les entreprises vont vouloir gagner en compétitivité en baissant le « coût salarial ». En sus des dispositifs de RCC, PDV, APC et PSE (cf. nos précédents livrets).



Le gouvernement a proposé une évolution de l'activité partielle et la création d'un dispositif de longue durée.

## L'activité partielle de droit commun cible

C'est un dispositif où il y a très peu d'évolution par rapport à l'activité partielle classique. Il doit y avoir un maintien de l'emploi pendant la durée de l'activité partielle mais une fois la période terminée.

Le niveau de l'indemnité versée à l'entreprise reste au niveau de 60%, soit le taux fixé au 1<sup>er</sup> juin 2020.

Sur cette indemnité, aucune cotisation sociale (ce qui renvoie à la problématique du financement de la Sécurité Sociale).

Sur la formation professionnelle, il y avait une prise en charge de 100% des frais de formations pendant la période covid, cette prise en charge descend à 70%. Il pourra être demandé aux salarié.e.s de mobiliser leur compte personnel de formation. En d'autres termes, les salarié.e.s seront incités à piocher dans leur compte pour pallier ces périodes de baisse d'activité. Nous ne reviendrons pas en détail sur ce dispositif. On pourra utilement consulter notre livret sur la question disponible sur notre site.



Mais nous nous permettrons de rappeler deux éléments importants :

### 1/ La procédure d'autorisation de l'activité partielle

#### Mesures de droit commun

- La direction consulte le CSE et lui transmet :
  - Les motifs de recours,
  - Les catégories professionnelles et les activités concernés,
  - Le niveau et les critères de mise en œuvre des réductions d'horaires,
  - Les actions de formations envisagées,
  - Les engagements pris par l'employeur.
- L'avis du CSE est transmis avec la demande d'autorisation à la DIRECCTE puis au préfet - la demande précise :
  - Motifs du recours,
  - Période prévisible de sous-activité,
  - Le nombre de salarié.e.s concernés.
- L'employeur peut réduire ou suspendre l'activité pour une durée allant jusqu'à 6 mois renouvelables une fois.
  - Information collectivement et individuellement des salarié.e.s.

### 2/ En ce qui concerne la branche des bureaux d'études, il existe une indemnité compensation qui ne peut être inférieure à 50€. Pour 151h67 :

- Pour les salaires bruts mensuel <2000€ : 95% du salaire net mensuel
- Pour les salaires bruts mensuel > ou égal à 2000€ et < ou égal au PMSS : 80% du salaire net mensuel
- Pour les salaires bruts > PMSS : 75% du salaire net mensuel.

Exemple : un.e salarié.e aux 35h dans une entreprise de 300 salarié.e.s percevant un salaire de base de 2900€ brut (2296€ nets).

Indemnité légale brute :  $2900€ * 70\% = 2030€$

Indemnité conventionnelle brute :  $[(2900€ * 80\%) - 2030€] = 290€$

Soit une indemnité totale brute de 2320€

## L'activité Partielle de Longue Durée (APLD)

Dans un premier temps le gouvernement a voulu appeler ce dispositif ARME. Ce qui, vu le contexte autour de la crise sanitaire était totalement déplacé pour un pays qui a dénombré autour de 30 000 morts avec cette pandémie.

### Le déclenchement du dispositif

Il se pose d'emblée une question de démocratie sur la validation d'un accord d'une telle ampleur dans une branche. La mise en œuvre renvoie à une responsabilité aux organisations syndicales, ce qui pourrait être positif en apparence. Mais dans les branches, les accords majoritaires sont fixés au seuil de 30% et l'opposition 50%, ce qui renvoie à des situations de divisions syndicales dans un contexte de chantage à l'emploi.

Le diagnostic partagé en termes d'emplois et d'activité a de très nombreuses limites. Bien souvent arrivé à un diagnostic partagé avec les employeurs sur la situation de l'emploi est impossible ; les expertises hors information-consultation du CSE sont bien souvent à la main des employeurs. Il est très souvent quasi impossible, dans ces cas-là, de recourir à des experts indépendants ou proche de notre organisation.

C'est pourquoi dans les branches, il est important de travailler sur des revendications communes le plus large possible. Dans les entreprises, ce travail ne peut se faire qu'en lien avec les salariés. La construction d'un rapport de force est nécessaire pour peu que l'on veuille gagner sur nos revendications et élargir notre plateforme à d'autres organisations syndicales.

## La durée du dispositif

Elle pose plusieurs problématiques : la durée de 2 ans a une temporalité bien supérieure à celle de la durée de la crise sanitaire.

Le temps de la mise en œuvre de ces accords laisse à penser que ces dispositions seront très probablement utilisées au-delà de la crise et du soutien temporaire à l'activité.

Aucun dispositif de contrôle externe n'est mis en place pour contrôler les engagements pris par l'entreprise ou la branche.

C'est donc à nous d'imposer des moyens et des outils nécessaires pour contrôler la mise en place de l'APLD.

## La durée du travail

Le nombre maximal d'heures susceptibles d'être chômées repose sur une individualisation où le.la salarié.e n'aura pas de pouvoir de négociation. Cela pose aussi le problème de la consultation et l'intervention des Institutions Représentatives du Personnel (*IRP*). Cela pose aussi un risque de décision arbitraire des employeurs.

## L'indemnité versée aux salarié.e.s

Le montant de l'indemnité versé reste inchangé, cela pose donc les mêmes problématiques de pertes de revenus pour les salarié.e.s concerné.e.s, à savoir -16% de leur rémunération mensuelle nette.

Cette indemnité légale représente donc 84% du salaire net auquel il faut retrancher la CSG et la CRDS.

Exemple : salaire brut 2900€

Indemnité légale brute :  $2900€ * 70\% = 2030€$  brut

nette : 2262€ (*on a retiré 22% de cotisations sociales*)

$2262€ * 84\% = 1900€$  nets

auxquels il faut retirer la CSG et la RDS

L'indemnité légale nette serait d'environ 1895€

## L'aide publique

L'aide publique versée est de 80% sauf si un accord est conclu avant le 1<sup>er</sup> octobre où celle-ci pourrait être de 85%. Il y a donc une forte incitation à conclure des accords rapidement sans s'assurer de leur contenu pour obtenir la meilleure indemnisation possible.

Elle n'est pas soumise à cotisation : pourtant la Sécurité Sociale a joué un rôle d'amortisseur et de sécurité dans cette crise. Cette exonération de cotisation constitue un nouveau manque pour le financement de cette dernière. Alors que le gouvernement nous vante un rapprochement avec le modèle allemand, il est à noter que le dispositif KURZARBEIT est soumis à cotisations sociales qui sont remboursées par l'Etat jusqu'au 31 décembre.

Exemple : salaire : 2900€ bruts  
Indemnité légale : 2030€ bruts  
Financement par l'état de l'indemnité légale  
avant 1<sup>er</sup> octobre :  $2030€ \times 85\% = 1725,50€$   
Il reste à charge de l'employeur : 304,50€  
après le 1<sup>er</sup> octobre :  $2030€ \times 80\% = 1624€$   
Il reste à charge de l'employeur : 406€

N'oublions pas que le financement de cette indemnité est de l'argent public. Plus exactement, c'est, quelque part, notre argent. Nous avons le droit d'avoir des exigences, notamment en termes d'emplois.

## Engagement en termes d'emplois

Celui-ci est défini par l'accord de branche ou d'entreprise, donc ni par l'état, ni par une autorité administrative... l'accord peut donc permettre des suppressions d'emplois. Les situations de chantage à l'emploi vont exploser. Et au vu de la situation de l'emploi et en fonction de notre implantation syndicale, ces dispositifs pourraient être en défaveur totale des salarié.e.s. C'est pourquoi nous avons intérêt à passer par des accords de branche.

## La formation professionnelle

Il y avait une prise en charge de 100% des frais de formations pendant la période covid. Cette prise en charge descend à 80%. Il pourra être demandé aux salarié.e.s de mobiliser leurs comptes personnels de formation. C'est ainsi les salarié.e.s qui seront incités à piocher dans leur compte pour pallier ces périodes de baisse d'activité.

## Suivi de l'accord

Les modalités de suivi de l'accord sont définies dans chaque accord. Ainsi, il n'y a pas de minimum ou de base légale. Ici, il n'y a donc aucune garantie pour le suivi, le contrôle de ces accords. Une seule réunion trimestrielle est prévue avec le CSE.

## Les revendications de la CGT

La CGT indique d'emblée que son projet de sécurité sociale professionnelle et de nouveau statut du travail salarié constitue une réponse complète à la situation que vivent aujourd'hui les salarié.e.s. Si l'activité partielle peut être un élément de notre projet de sécurité sociale professionnelle, il est nécessaire de la faire évoluer. Pas question pour nous de développer un nouvel outil qui permettrait encore de déroger au Code du travail, à l'image de ce qui a été mis en place depuis les lois Travail et pendant le confinement. Ce temps d'activité partielle de longue durée pourrait être également mis à profit pour réfléchir à l'évolution de l'outil productif, et de mettre à profit des actions qualifiantes de formation, au regard des enjeux environnementaux qui sont devant nous. Il nous semble intéressant de réfléchir à partir du dispositif du contrat de transition professionnelle (2006) où le volet lié à l'accompagnement des bénéficiaires a pu démontrer une certaine utilité. Il sera nécessaire de le faire évoluer car il concernait à l'époque les licenciements économiques.

Sur l'activité partielle, un état des lieux est nécessaire car les impacts de la crise sanitaire sont différents selon les secteurs. Le dispositif ne peut être mis en œuvre de manière uniforme et devrait être adapté. Les critères devront être suffisamment affinés en ce sens. Cet état des lieux devra aussi faire un bilan de la réalité de

l'utilisation de l'activité partielle depuis le confinement : 6 millions, 12 millions de salarié.es ?

Il faut accompagner le dispositif de conditions d'accès et d'évolutions significatives du droit du travail :

- La demande d'activité partielle doit reposer sur un diagnostic partagé...et ce partage ne peut être obtenu qu'en établissant le diagnostic des répercussions de la crise sanitaire sur les différents secteurs d'activité de l'entreprise, en fonction de la taille de l'entreprise, et leurs conséquences sur l'emploi selon le métier et la région, et sur les familles de métier en elles-mêmes. Il faut intégrer le niveau CPRE pour établir le diagnostic et le cas échéant, envisager des suivis plus pointus sur certains bassins d'emploi.
- Tous les salarié.e.s sont éligibles, dont les salarié.e.s au forfait, sauf les salarié.e.s en intercontrats, dès lors que le.la salarié.e en intercontrat a connu une période d'absence d'activité de plus de 30 jours dans les 12 derniers mois qui précèdent la demande de chômage partiel.
- Maintien de tous les droits (*retraite complémentaire, couverture santé et prévoyance, droits à congés chômage pendant cette période*) et plus particulièrement l'octroi de points gratuits de retraite complémentaire.
- 2 droits doivent être garantis :
  - Le bénéficiaire pour tout.e salarié.e positionné dans le cadre de l'activité partielle d'un bilan d'étape professionnel pour définir ses besoins de formation.
  - Et l'accès aux formations définies dans ce cadre, financées intégralement (*contre 80% des coûts pédagogiques actuellement par l'OPCO*)
- Mobilisation du CPF dans le cadre de formation qualifiantes (*pas de possibilités de s'appuyer sur le CPF pour financer les formations dans ce cadre si elles n'apportent aucune reconnaissance*).
- Interdiction des licenciements économiques pendant la durée de l'accord et au moins 6 mois après le terme de celui-ci. Sont visés les PSE, les PDV, les RCC.
- Pas de versements de dividendes.
- Pas de délocalisation (*ce qui implique d'examiner le périmètre plus large que le seul établissement*) et localisation/ relocalisation des investissements.

- Associer la puissance publique en inscrivant des critères sociaux et environnementaux ambitieux dans les appels d'offres de marchés publics.
- Inscrire le principe de l'accord majoritaire entreprise et branche.
- Organiser un droit d'intervention des Organisations Syndicales dans les entreprises où il n'existe pas de représentants des salarié.e.s. La CGT souligne son inquiétude sur les très mauvaises « *habitudes* » prises par beaucoup d'employeurs qui ont « *squeezé* » les organisations syndicales à l'occasion du confinement en ne s'adressant qu'au CSE.
- Le maintien du salaire à 100%, ce qui pose aussi l'enjeu essentiel des cotisations sociales non seulement pour le financement des caisses mais aussi pour l'ouverture des droits particulièrement dans les secteurs où les contrats précaires sont beaucoup utilisés.

Il reste qu'au-delà de cette revendication tout à fait juste, le rapport de force n'étant pas à la hauteur des enjeux, nous proposons une indemnisation minimale de 100% du salaire net pour tous les salarié.e.s positionnés en activité partielle, jusqu'à l'équivalent de 3,15 fois le Smic (*l'aide publique étant de 85% de l'indemnité versée et jusqu'à 70% de 4,5 fois le Smic soit 3,14 fois le Smic*).

L'indemnisation minimale prévue est de 100% du salaire net au niveau Smic à 84% du salaire net au niveau 1,15 Smic (*plancher à 8,03€/h*). Le plafond étant établi à 70% de 4,5 Smic (*45,675€ en 2020*).

### **Simulation**

Au regard de l'indemnisation minimale celle qui est prévue par le projet de décret. Nous prenons l'exemple d'un salaire à 2900€ bruts pour 151,67 heures mensuelles (*2296€ nets*), soit une rémunération brute de 19,12€ bruts de l'heure et pour un volume maximum de 40% d'heures chômées.

Volume minimum d'heures travaillées (*60% de 151,67 heures*), rémunérées à 100%=91heures====> 1740€ bruts (*1377,6€ nets*).

Volume maximum d'heures chômées par salarié.e (*40% de 151,67 heures*) :  $40\% * 151,67 = 60$ heures

Indemnisation minimale versée au.a la salarié.e :  $60 * (70\% * 19,12\text{€}) = 803\text{€}$  bruts (*750€ nets*)

Aide publique versée :  $85\% * 60 * (70\% * 19,12\text{€}) = 803\text{€}$  bruts (*750€ nets*)

Reste à charge pour l'employeur : 120,46€



# En guise de conclusion

L'Activité Partielle de Longue Durée n'est évidemment pas la panacée. Bien au contraire. Il reste que le rapport de force est déterminant pour s'opposer aux outils de régression sociale mis en œuvre par le patronat. Et de ce point de vue, l'APLD semble le moindre mal quand nous avons du mal à mobiliser...à condition bien sûr de faire en sorte que celle-ci s'accompagne d'une indemnisation complémentaire de la part de l'employeur et de l'interdiction des licenciements.

Cela ne doit pas nous empêcher de travailler avec les salarié.e.s à la construction d'une mobilisation qui permette enfin de mettre à bas un système par trop injuste et inégalitaire. Le débat d'idées avec les salarié.e.s à partir de nos revendications tant confédérales que fédérales(*cf. le livret- nos tâches syndicales*) est plus que nécessaire si nous ne voulons pas que les « *jours d'après* » soient pires que les « *jours d'avant* ». Patronat et gouvernement mènent effectivement une « *guerre* » ... mais contre les salarié.e.s. Soyons capables de riposter et d'être à l'offensive pour, non seulement les faire reculer dans leur projet de société, mais surtout d'imposer nos propositions de progrès social.

## Annexes

### Annexe 1

Extrait de la loi

JORF n°0149 du 18 juin 2020 texte n° 1

**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 (1)**

NOR: PRMX2009367L

ELI: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2020/6/17/PRMX2009367L/jo/texte>

Alias: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2020/6/17/2020-734/jo/texte>

Article 53 [En savoir plus sur cet article...](#)

I. - Il est institué un dispositif spécifique d'activité partielle dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi » 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.  
II. - L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle spécifique en application d'un accord de branche mentionné au I élabore, après consultation du comité social et économique, 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 le décret mentionné au même I.

III. - L'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe mentionné au I ou le document mentionné au II est transmis à l'autorité administrative pour validation de l'accord ou homologation du document. L'accord de branche est étendu dans les conditions définies à l'article L. 2261-15 du code du travail.

IV. - L'autorité administrative valide l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe mentionné au I du présent article dès lors qu'elle s'est assurée :  
1° Des conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation ;  
2° De la présence dans l'accord de l'ensemble des dispositions mentionnées au même I.

La procédure de validation est renouvelée en cas de conclusion d'un avenant de révision.

V. - L'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur en application d'un accord de branche, après avoir vérifié :

1° La régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe ;

2° La présence de l'ensemble des dispositions mentionnées au I ;

3° La conformité aux stipulations de l'accord de branche ;

4° La présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi mentionnés au II. La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

VI. - L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours à compter de la réception de l'accord collectif mentionné au I et la décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception du document élaboré par l'employeur mentionné au II. Elle la notifie, 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.

Le silence gardé par l'autorité administrative pendant les délais prévus au premier alinéa du présent VI vaut décision d'acceptation de validation ou d'homologation. 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 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 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.

VII. - Pour l'application du présent article, 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.

VIII. - Ne sont pas applicables au régime d'activité partielle spécifique prévu au présent article :

1° Le second alinéa de l'article L. 5122-2 du code du travail ;

2° L'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle ;

3° Les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle, conclues avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

IX. - Le présent article est applicable aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative pour validation ou homologation, dans les conditions prévues au III, au plus tard le 30 juin 2022.

## Annexe 2

- Exposé des motifs
- Décret

### *Exposé des motifs*

#### **Consultation en urgence de la SC EOFP de la CNNCEFP**

**01.07.20**

**Objet : projet de décret relatif au dispositif spécifique d'activité partielle pour les entreprises faisant face à une baisse durable d'activité**

La crise épidémique de covid 19 a notamment eu pour conséquence le ralentissement de l'activité socio-économique du pays. L'activité partielle a été le principal levier utilisé pour préserver l'emploi et les compétences des salariés au sein des entreprises durant la période de confinement. La priorité est maintenant d'accompagner les acteurs économiques durant la phase de reprise. Toutefois, certaines entreprises continueront à être affectées par une baisse durable de leur activité, et ont besoin à ce titre d'un accompagnement de moyen terme de la part de l'Etat.

L'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 a ainsi créé un dispositif spécifique répondant à cet objectif, accessible par le biais d'un accord d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche. Le présent décret d'application en précise les modalités.

**L'article 1** fixe les grands principes du recours au dispositif d'activité partielle pour les entreprises faisant face à une baisse durable d'activité :

Le I expose les éléments constitutifs de l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe. Le préambule doit prévoir un diagnostic sur la situation économique et financière du périmètre de l'accord, et les raisons justifiant le recours au dispositif. Sont ensuite énumérés les éléments qui doivent obligatoirement apparaître dans l'accord : les salariés et les activités concernés, la date de début de mise en œuvre, les engagements de l'employeur pour sécuriser les parcours des salariés (maintien dans l'emploi, formation), ainsi que les modalités d'information des représentants du personnel et des organisations syndicales représentatives.

Le II précise que 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 demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif, les conditions de mobilisation des congés payés et les modalités de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

Le III détermine le contenu des accords de branche venant encadrer la rédaction des documents élaborés par les employeurs au niveau d'un établissement ou d'une entreprise. Les items sont la réduction maximale de l'horaire de travail permise, les engagements en matière de formation professionnelle, les efforts à fournir par les employeurs, les modalités d'information des organisations syndicales représentatives ainsi que sur les dispositions prévues au II.

Le IV précise l'articulation des documents élaborés par l'employeur avec ces accords de branche, et prévoit que l'engagement de maintien dans l'emploi des salariés porte sur 2/3

L'intégralité des effectifs de l'établissement ou de l'entreprise, sauf disposition conventionnelle prévoyant un champ d'application plus restreint.

**L'article 2** prévoit les modalités de suivi des engagements de l'employeur par l'autorité administrative, notamment la transmission d'un bilan au moins tous les six mois et avant toute demande de renouvellement le cas échéant. Il dispose qu'en cas de licenciement pour motif économique d'un ou plusieurs salariés dans une période allant jusqu'à 6 mois après la fin du recours au dispositif, l'employeur est tenu de rembourser les sommes perçues au titre de l'allocation versée par l'Etat. Ce remboursement peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise. Il est également précisé que l'autorité administrative peut suspendre le paiement de l'allocation si elle constate des manquements aux engagements en matière de sécurisation des parcours professionnelles et de mise en œuvre d'efforts par les dirigeants salariés, mandataires sociaux et actionnaires.

**L'article 3** porte sur le début et la durée du dispositif. L'employeur peut placer ses salariés en activité partielle et bénéficier de l'allocation liée à compter du premier jour du mois au cours duquel la demande de validation ou d'homologation a été transmise à l'autorité administrative. Le bénéfice du dispositif est accordé pour une durée de six mois renouvelables, dans la limite de deux ans sur une période de référence de 36 mois. Il est prévu que si l'accord porte sur une durée supérieure à six mois, le bénéfice de l'allocation est conditionné à la transmission du bilan par l'employeur ainsi qu'à la transmission du procès-verbal du comité social et économique (CSE). En cas de document élaboré par l'employeur, celui-ci doit rédiger un nouveau document soumis à l'autorité administrative avec le procès-verbal de la réunion du CSE au cours de laquelle il a présenté ledit document aux représentants du personnel.

**L'article 4** précise que la réduction de la durée du travail ne peut être supérieure à 40% de la durée légale appréciée par salarié et sur la durée de l'accord. Ce plafond ne peut être dépassé qu'en cas de situation particulière de l'entreprise et sur décision de l'autorité administrative.

**L'article 5** définit la procédure administrative de validation de l'accord ou d'homologation du document élaboré par l'employeur :

Le I précise que cette compétence relève du Préfet de département où l'établissement ou l'entreprise est implantée. En cas d'accord ou de document intéressant plusieurs structures implantées sur différents départements, l'employeur choisit le département en charge de la validation ou de l'homologation. Le contrôle de la régularité des conditions de mise en œuvre du dispositif d'indemnisation est en revanche confié à chacun des préfets où les établissements sont implantés.

Le II prévoit que la demande de validation ou d'homologation est accompagnée par l'accord ou le document ainsi que par l'avis préalablement rendu par le CSE. La transmission se fait par voie dématérialisée.

Le III dispose que l'autorité administrative informe l'employeur de sa décision par voie dématérialisée. En cas de refus, elle doit être motivée et l'employeur peut renégocier un nouvel accord.

Le IV précise que les engagements sont mentionnés dans la décision de validation ou d'homologation.

3/3

**L'article 6** détermine le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur :

- 60% de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail dans la limite de 4,5 SMIC pour les accords transmis avant le 1<sup>er</sup> octobre 2020 ;
- 56% de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail dans la limite de 4,5 SMIC à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à un plancher à 7,23 euros par heure non travaillée et par salarié.

**L'article 7** indique que le taux horaire d'indemnité versée au salarié par son employeur est de 70% de la rémunération antérieure brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail ou sur la durée du travail applicable à l'entreprise ou sur la durée stipulée au contrat. L'indemnité est plafonnée à 4,5 SMIC.

**L'article 8** précise l'articulation entre le dispositif d'activité partielle et le dispositif spécifique d'activité partielle pour les entreprises faisant face à une baisse durable d'activité. Les deux dispositifs ne peuvent être cumulés sur une même période et pour un même salarié. Sans préjudice de cette règle, un employeur peut solliciter le bénéfice de l'activité partielle pour les motifs « difficultés d'approvisionnement en matières premières et en énergie », « sinistre ou intempérie de caractère exceptionnel » et « autre circonstance de caractère exceptionnel ». L'article énumère également les articles du code du travail encadrant l'activité partielle applicables aux salariés et aux employeurs couverts par le dispositif spécifique d'activité partielle pour les entreprises faisant face à une baisse durable d'activité

### ***Décret***

N° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

*NOR* : MTRD2016564D

**Publics concernés** : employeurs, salariés, tiers mandatés, Agence de services et de paiement.

**Objet** : modalités de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle au bénéfice des employeurs faisant face à une réduction d'activité durable.

**Entrée en vigueur** : le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication.

**Notice** : le texte précise les conditions de recours au dispositif spécifique d'activité partielle prévu jusqu'au 30 juin 2022 pour les employeurs faisant face à une réduction d'activité durable, ses modalités de mise en œuvre ainsi que les règles d'indemnisation applicables aux salariés et aux employeurs concernés. Il précise que l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, ou le document élaboré par l'employeur s'appuyant sur un accord collectif de branche étendu, soumis à la validation ou l'homologation de l'autorité administrative, devra notamment définir les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique, la réduction maximale de l'horaire de travail et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

**Références** : le décret, ainsi que les dispositions du code du travail qu'il modifie, peuvent être consultés, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,  
Sur le rapport de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,  
Vu le code du travail, notamment ses articles R. 5122-1 à R. 5122-26 ;  
Vu la loi no 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, notamment son article 53 ;  
Vu le décret no 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle ;  
Vu le décret no 2020-794 du 26 juin 2020 relatif à l'activité partielle ;  
Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle en date du 6 juillet 2020 ;  
Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

**Art. 1er.** – I. – L'accord collectif auquel est subordonné le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle institué par l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 susvisée 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.

L'accord définit :

- 1o La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- 2o Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- 3o La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- 4o Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- 5o Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

II. – L'accord peut notamment prévoir :

- 1o Les 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 ;

2o Les 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 ;

3o Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

III. – Le document élaboré par l'employeur en application du II de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 susvisée précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu. Il comporte les éléments prévus au I et en particulier les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière d'emploi. Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.

IV. – 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.

**Art. 2.** – L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect des engagements mentionnés aux 4o et 5o du I de l'article 1er. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

L'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement à l'Agence de service et de paiement des sommes perçues pour chaque salarié placé en activité partielle spécifique et dont le contrat de travail est rompu, pendant la durée de recours au dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail.

Lorsque la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à, maintenir dans l'emploi, la somme à rembourser est égale, pour chaque rupture, au rapport entre le

montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle spécifique et le nombre de salariés placés en activité partielle spécifique. Le remboursement de tout ou partie des sommes dues par l'employeur peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

L'autorité administrative peut interrompre le versement de l'allocation lorsqu'elle constate que les engagements mentionnés au 4o du I de l'article 1er ne sont pas respectés.

**Art. 3.** – La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six mois consécutifs.

**Art. 4.** – La réduction de l'horaire de travail mentionnée au 3o du I de l'article 1er ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite prévue à l'alinéa précédent ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

**Art. 5.** – La demande de validation de l'accord collectif ou d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail. Elle est accompagnée de l'accord ou du document. La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe. La décision d'homologation ou de validation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au

comité social et économique, lorsqu'il existe, et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales signataires.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2.

**Art. 6.** – L'autorité administrative mentionnée aux articles 2, 3, 4 et 5 est le préfet du département où est implanté l'établissement concerné par l'accord ou le document.

Lorsque l'accord ou le document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, le préfet compétent est celui, parmi ceux de ces départements, auquel l'employeur adresse sa demande de validation ou d'homologation. Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement des salariés en activité partielle spécifique est confié, pour chaque établissement, au préfet de département où est implanté l'établissement concerné.

**Art. 7.** – Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle à :

1o 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance, pour les accords transmis à l'autorité administrative avant le 1er octobre 2020 ;

2o 56 % de cette rémunération pour les accords transmis à l'autorité administrative à compter du 1er octobre 2020.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 7,23 euros. Ce minimum n'est pas applicable dans les cas mentionnés au troisième alinéa de l'article R. 5122-18 du même code.

30 juillet 2020 JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Texte 37 sur 358

**Art. 8.** – Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

**Art. 9.** – I. – Le dispositif spécifique d'activité partielle institué par l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 susvisée ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Un employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs prévus aux 2o à 5o de l'article R. 5122-1 du même code.

II. – Les dispositions du chapitre II du titre II du livre I<sup>er</sup> de la cinquième partie de la partie réglementaire du code du travail sont applicables au dispositif spécifique d'activité partielle, à l'exception des articles R. 5122-1 à R. 5122-4, R. 5122-6, R. 5122-7, R. 5122-9, R. 5122-10, R. 5122-12, D. 5122-13 et des deux premiers alinéas de l'article R. 5122-18.

Pour l'application de l'article R. 5122-5 du code du travail au dispositif spécifique d'activité partielle, la référence à la décision d'autorisation expresse ou tacite prévue à l'article R. 5122-4 du même code s'entend comme la référence à l'autorisation d'activité partielle spécifique prévue à l'article 5 du présent décret.

III. – Les dispositions du décret du 16 avril 2020 et de l'article 5 du décret du 26 juin 2020 susvisés sont applicables, jusqu'au terme fixé pour leur application, au dispositif spécifique d'activité partielle.

**Art. 10.** – Les dispositions du présent décret s'appliquent aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative pour extension, validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022.

**Art. 11.** – La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion est chargée de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 juillet 2020.

Par le Premier ministre : JEAN CASTEX

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, ELISABETH BORNE.

## Annexe 3

	<b>Activité partielle actuelle</b>	<b>Activité partielle de droit commun cible</b>	<b>Activité partielle de longue durée</b>
<b>Déclenche ment</b>	Décision unilatérale et autorisation administrative	Décision unilatérale et autorisation administrative, comme actuellement	Accord d'entreprise ou accord de branche étendu, et validation par la Direccte Sur la base d'un diagnostic et d'une prévision d'activité et d'emploi partagés
<b>Durée</b>	Jusqu'à 6 mois	3 mois renouvelables maximum 6 mois	6 mois renouvelables maximum 2 ans
<b>Durée du travail</b>	L'employeur sollicite un nombre d'heures « chômeables » Le volume est autorisé et à postériori l'entreprise adresse une demande de remboursement pour les heures réellement chômees	Inchangé	L'accord définit le volume maximal d'heures susceptibles d'être chômees, au maximum égal à 40% du temps de travail. Volume apprécié par salarié, mais modulable sur la durée de l'accord.
<b>Salaires versé</b>	70% du salaire brut (84% du salaire net) Plancher = SMIC	De 100% du salaire net au niveau Smic à 72% du salaire net au niveau de 1,3 smic (Plancher à 8,03€/ h) Plafond= 60% de 4,5 Smic	De 100% du salaire net au niveau Smic à 84% du salaire net au niveau 1,15 Smic (Plancher à 8,03€/h) Plafond = 720% de 4,5 SMIC
<b>Aide publique</b>	Avant covid 7,92€ ou 7,34€ par heure chômee covid : Jusqu'au 31 mai :70% brut (100% de l'Indemnité versée) Plafond :70% de 4,5 SMIC	60% de l'Indemnité versée Plancher= 90% SMIC Pas de cotisations Au renouvellement, chaque salarié doit avoir pris 5 jours de congé	80% de l'indemnité versée (85% pour les accords signés avant le 1 <sup>er</sup> octobre) Plancher =90% du SMIC Pas de cotisations
<b>Engagements en termes d'emploi</b>	Non obligatoire	Maintien dans l'emploi pendant la durée de l'activité partielle	L'accord définit les engagements en termes d'emploi. Seul l'accord peut permettre des suppressions d'emploi éventuelles.
<b>Formation</b>	Covid : Prise en charge des frais de formation à 100%	Prise en charge des frais de formation à hauteur de 70% des coûts.	Prise en charge des frais de formation à hauteur de 80% des

		Accord sur la mobilisation du CPF souhaité.	coûts. Accord sur la mobilisation du CPF souhaité.
<i>Dialogue social</i>		Compte rendu trimestriel minimum au CSE	Définition dans l'accord des critères et moyens de suivi de l'accord Compte rendu trimestriel minimum au CSE
<i>Entrée en vigueur</i>		1 <sup>er</sup> octobre	1 <sup>er</sup> juillet

## Annexe 4

### Une détermination commune pour soutenir l'emploi

Face à l'épidémie de Covid-19, la France a choisi, comme les autres pays d'Europe, de donner la priorité à la santé de ses citoyens sur la continuité de l'activité économique. Des dizaines de milliers de vie, notamment parmi nos aînés, ont ainsi été sauvées. Pour protéger les travailleurs et les entreprises pendant la crise sanitaire, un arsenal de protections et des moyens exceptionnels (activité partielle, aide financière aux indépendants et prêts aux entreprises...) ont été mis en place, ce qui a permis d'éviter le licenciement de millions de salariés et la faillite de centaines de milliers d'entreprises.

Les partenaires sociaux ont pleinement participé à cet effort national dans le cadre d'un dialogue soutenu avec l'Etat, en participant à l'élaboration des dispositifs de protection et à leur financement, et en remontant les attentes et besoins des travailleurs et des entreprises, permettant d'ajuster très rapidement l'action nationale.

Malgré cet effort collectif, la période qui s'ouvre pour notre pays sera rude : l'activité économique ne retrouvera pas à court-terme son niveau d'avant-crise, certains secteurs seront durablement affectés.

**Dans ce contexte, une nouvelle donne sociale plaçant l'emploi au rang de première priorité doit être affirmé dans le cadre d'un projet de société conciliant performance économique, justice sociale et transition écologique.**

Chacun a son rôle à jouer, sa responsabilité à assumer.

Les discussions menées entre l'Etat et les partenaires sociaux ont permis d'élaborer de nouveaux dispositifs au service de l'emploi. **Ainsi, l'activité partielle sera plus**

**protectrice qu'avant la crise**, couvrant les salaires jusqu'à 4,5 SMIC, indemnisant les salariés au SMIC à 100%, et assurant un financement mutualisé de la formation professionnelle des salariés, au moins à hauteur de 70% des coûts pédagogiques. De plus, **un mécanisme d'activité partielle de longue durée (APLD) permettra de soutenir les entreprises qui traversent des difficultés durables mais qui s'engagent à préserver l'emploi au maximum**. Accessible par accord, encore plus protecteur pour les salariés et les entreprises, à tous les niveaux de salaire, ce nouveau régime d'APLD aura un objectif - conserver les emplois en les finançant temporairement pour éviter les licenciements et une méthode - le dialogue social au plus près de la réalité du travail.

Sur ces deux dispositifs, les discussions entre Etat et partenaires sociaux en France et en Allemagne devraient permettre de faire converger les systèmes des deux pays. Un point de situation devra être fait à la rentrée pour travailler à cette convergence.

Dans les entreprises comme dans les branches, c'est aux partenaires sociaux de définir les meilleurs compromis possibles pour l'emploi. L'activité partielle de longue durée, co-financée par les partenaires sociaux au niveau national, doit être l'occasion **de dialoguer et de mettre en œuvre ces compromis, engageant la solidarité de tous, demandant des efforts pendant le temps nécessaire à chacun, salariés, dirigeants, actionnaires, pour gagner ensemble la première des batailles : l'emploi**. Dans ce contexte, les entreprises qui bénéficieront des fonds publics pour réduire le temps de travail et préserver l'emploi, soit au titre de l'AP, soit de l'APLD, devront faire leurs meilleurs efforts pour s'investir dans la formation de leurs salariés et le recrutement de jeunes en alternance et ne pas privilégier le recours au travail détaché.

**Une attention toute particulière doit être portée à la jeunesse de France**. Parce que les jeunes et les plus fragiles sont les premières victimes des crises économiques, il revient à l'Etat comme aux partenaires sociaux de dessiner des perspectives permettant à la jeunesse de s'insérer dans de bonnes conditions sur le marché du travail. Des premières aides ont été déjà mises en place sur l'apprentissage, et plusieurs réseaux d'entreprises ont pris en conséquence des engagements, qui devront être tenus. **De nouvelles aides, sur les contrats de professionnalisation ou l'embauche de jeunes en emploi durable, seront**

**discutées dans les prochains jours. Un renforcement de l'accompagnement des jeunes chômeurs ou sortant du système scolaire, sera très rapidement discuté et mis en place.** Chacun des jeunes de ce pays doit avoir une solution dès la rentrée. Cela nécessitera une mobilisation conjointe de l'Etat, des partenaires sociaux et des collectivités territoriales dans l'ensemble de nos territoires.

Cette bataille ne se gagnera sans la poursuite d'un investissement sur le meilleur atout de compétitivité des entreprises et de protection contre le chômage des actifs : **les compétences**. Permettre de mieux et plus former vers les métiers offrant des débouchés et perspectives est une orientation gagnante pour tous. Dans le cadre du plan de relance, l'Etat poursuivra son investissement historique sur la formation professionnelle, en impliquant étroitement les partenaires sociaux, au niveau national ou local, pour rendre notre pays plus attractif, nos entreprises plus compétitives, et nos salariés et actifs mieux formés, et donc plus libres de choisir leur avenir professionnel. Une analyse de l'évolution des besoins en compétences de notre pays au cours de la prochaine décennie sera conduite, de façon à mieux orienter les formations sur les secteurs stratégiques comme la transition écologique, le numérique ou la santé. Les entreprises et salariés qui se lancent dans des processus de transitions professionnelles seront accompagnés, en particulier les TPE/PME.

**Enfin, la nouvelle donne sociale implique de réfléchir au partage de la valeur, et de progresser collectivement dans le sens d'une plus grande transparence au sein de l'entreprise et entre les donneurs et les sous-traitants, et d'un juste équilibre, notamment entre capital, travail et Etat.**



**Fédération CGT des Sociétés d'Etudes**

*Case 421 – 263, rue de Paris – 93514 MONTREUIL Cedex*

*Tél : 01 55 82 89 41 – Fax : 01 55 82 89 42*

*E-Mail : [fsetud@cgt.fr](mailto:fsetud@cgt.fr) – Site Internet : [www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)*