

Activité partielle : les nouvelles dispositions issues de la loi 17 juin 2020

Après plusieurs lectures par l'Assemblée Nationale et le Sénat, la loi du 17/06/2020 "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 été promulguée. Une importante partie du texte est consacrée à des **dispositions en matière d'emploi et de droit du travail**. Tour d'horizon des principales mesures :

Adaptation du dispositif de l'activité partielle existant

Dès le 1er juin et pour une durée de 6 mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire, le Gouvernement est habilité à prendre **par ordonnance** certaines mesures relatives à l'activité partielle.

Les ordonnances à venir **adapteront le régime de l'activité partielle** en fonction :

- des caractéristiques des entreprises et de l'impact économique subi suite à la crise sanitaire ;
- de leur secteur d'activité ;
- des catégories de salariés concernés, en tenant compte notamment des situations particulières des artistes à employeurs multiples ;
- de la situation des entreprises dont l'activité a été fermée administrativement ;
- des entreprises qui approvisionnent (les plus dépendantes) les entreprises dont l'activité a été fermées administrativement.

A NOTER : Un projet de décret et un projet d'ordonnance, non encore publiés, prévoient de diminuer le montant de l'allocation d'activité partielle à compter du 1^{er} juin 2020 (de 70% à 60% de la rémunération horaire, dans la limite de 4,5 SMIC). Par dérogation, le taux de 70% resterait applicable aux entreprises relevant des secteurs du HCR et du tourisme, ainsi qu'à certaines entreprises d'autres secteurs d'activité, sous conditions.

Création d'un dispositif d'activité partielle spécifique : « L'activité réduite pour le maintien en emploi » (ARME)

Le dispositif « activité réduite pour le maintien en emploi » vise à **assurer le maintien dans l'emploi au sein des entreprises confrontées à une réduction d'activité durable**, qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Afin d'en bénéficier, l'employeur devra **conclure un accord collectif** d'établissement, d'entreprise ou de groupe, ou bénéficier d'un accord collectif de branche étendu (puis d'en élaborer un document propre à l'entreprise et soumis à la consultation du CSE).

L'accord devra notamment définir :

- 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
- Les engagements souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi.

L'accord pourra **prévoir un pourcentage d'indemnité et un montant de l'allocation majorés, sous certaines conditions** (qui seront précisées ultérieurement par décret), notamment selon les caractéristiques de l'activité de l'entreprise.

Cet accord, pour être valable, devra être **soumis à l'homologation** (ou à la validation pour le document propre à l'entreprise suite à un accord de branche) **de l'inspection du travail** (dont la loi en définit les conditions) **au plus tard le 30 juin 2022**.

Un décret précisant les dispositions à inclure dans l'accord reste à venir.



Dons et monétisation de jours de repos ou de congés pour les salariés en activité partielle

La loi du 17 juin 2020 offre la possibilité de **monétiser certains jours de repos conventionnels ou une partie du congé annuel**.

L'employeur devra alors **conclure un accord d'entreprise ou de branche** à cet effet.

Deux régimes sont possibles :

- **Imposer aux salariés placés en activité partielle bénéficiant du maintien intégral de leur rémunération** sur le fondement de stipulations conventionnelles, **l'affectation de jours de repos conventionnels ou d'une partie du congé annuel excédant 24 jours ouvrables à un fonds de solidarité pour être monétisés au profit de salariés placés en activité partielle qui ne bénéficient pas d'un maintien intégral de leur rémunération** en vue de compenser tout ou partie de la diminution de rémunération subie.
- **Autoriser la monétisation des jours de repos conventionnels ou d'une partie de leur congé annuel excédant 24 jours ouvrables, sur demande du salarié placé en activité partielle en vue de compenser tout ou partie de la diminution de rémunération qu'il a subie.**

Les jours de repos conventionnels ou une partie du congé annuel susceptibles d'être monétisés sont des **jours acquis et non pris**, qu'ils aient ou non été affectés à un compte épargne temps.

Les jours de **repos conventionnels** sont ceux prévus par un **dispositif de réduction du temps de travail** maintenu en vigueur (loi de 2008), par un dispositif de jours de repos **mis en place par un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine**, et les jours de repos prévus par une **convention de forfait**.

Le nombre de jours de repos conventionnels et de congé annuel pouvant être monétisés ne peut pas excéder 25 jours par salarié.

Ces possibilités sont s'appliquent **rétroactivement à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020**.



Maintien des garanties de prévoyance complémentaire pendant la période d'activité partielle

Les salariés placés en activité partielle bénéficient du **maintien des garanties complémentaires de protection sociale** (prévoyance, décès, santé, retraite supplémentaire) même en présence de clause contraire ainsi que du **régime social et fiscal favorable des contributions « employeur » pour la période entre le 12 mars et le 31 décembre 2020**.

La loi permet, **sur demande** des employeurs, d'obtenir des **reports ou des délais de paiement pour les primes et cotisations dues aux salariés placés en activité partielle, pour le financement des garanties de prévoyance**.

Ainsi, jusqu'au 15 juillet 2020, **pour les entreprises ne régleraient pas les cotisations d'assurance pour les salariés placés en activité partielle, la loi interdit aux assureurs de suspendre les garanties et/ou de résilier le contrat**. Tout organisme assureur qui aurait initié une telle procédure devra la stopper.

A compter du 16 juillet, les délais de paiement proposés par les assureurs **ne peuvent amener les entreprises à devoir régler plus de deux échéances par règlement, tous les arriérés devant être réglés d'ici le 31 décembre 2020.**



La prise en compte de l'activité partielle dans l'ouverture du droit à la retraite

A titre exceptionnel, les périodes d'activité partielle comprises entre le 1er mars 2020 et le 31 décembre 2020 sont prises en compte dans les conditions d'ouverture du droit à la retraite pour les pensions de retraite prenant effet à compter du 12 mars 2020.