

La loi du 17 juin 2020 relative à « diverses dispositions liées à la crise sanitaire » a créé, à côté de l'activité partielle prévue par l'article L. 5122-1 du Code du travail, un dispositif spécifique d'activité partielle dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi ».

Il permet à toute entreprise confrontée à une réduction d'activité durable d'organiser par accord collectif une activité réduite financée par l'Etat sur une plus longue durée que ne le prévoit l'activité partielle. En contrepartie, l'entreprise doit souscrire des engagements, notamment pour le maintien de l'emploi.

CONCLUSION D'UN ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE

✓ Toute entreprise :

- Quelle que soit la taille, même moins de 11 salariés
- Même en l'absence de syndicats (négociation avec les élus ou un salarié mandaté)

Négociation collective à engager dans les conditions de validité applicables selon le type d'entreprise et selon le périmètre de négociation (établissement, entreprise ou groupe)

✓ Clauses de l'accord :

- Durée d'application de l'accord
- Activités et salariés concernés
- Réduction d'horaire de travail donnant lieu à indemnisation
- Engagement de l'entreprise pour le maintien de l'emploi

ABSENCE D'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE

✓ Entreprise couverte par un accord de branche étendu fixant les conditions de l'activité réduite:

- Consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, sur la mise en place de l'activité réduite
- Décision unilatérale de l'employeur d'appliquer l'accord de branche matérialisée par la **rédaction d'un document conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi**

DÉCISION DE L'AUTORITÉ ADMINISTRATIVE

Validation de l'accord d'entreprise

- Vérifie le respect des règles de négociation collective et la conformité du contenu aux dispositions légales
- Notification de la décision dans les 15 jours ou validation implicite

Homologation de la décision unilatérale

- Vérifie la validité de l'accord de branche, la consultation du CSE, la conformité de la décision unilatérale à l'accord de branche et la présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi
- Notification de la décision dans les 21 jours ou homologation implicite

En cas de validation ou d'homologation implicite, l'employeur en informe le CSE et les éventuelles organisations syndicales signataires (transmission de la copie de la demande + AR). L'employeur en informe aussi les salariés par affichage ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information. A compter de cette date courent les délais de recours contre la décision administrative.