

ACTIVITÉ PARTIELLE : LE POINT APRÈS LA LOI N° 2020-734 DU 17 JUIN

En constante évolution depuis le début du confinement, l'activité partielle connaît encore une actualisation notamment suite à l'adoption, le 10 Juin dernier, de la seconde loi portant mesures d'urgence face à l'épidémie de Covid-19.

Afin d'éviter des suppressions d'emplois de masse, l'activité partielle a dû se remodeler pour faire face à la reprise d'activité.

UN DISPOSITIF ADAPTÉ À LA REPRISE DE L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Il est notamment prévu une variation de l'indemnisation en fonction des secteurs d'activité.

Tel qu'annoncé par le gouvernement, le remboursement est abaissé à 60 % de la rémunération horaire brute de référence de manière générale. Cependant, certaines exceptions persistent pour les secteurs restant sous restriction d'activité pour raison sanitaire. Les secteurs de l'hôtellerie, restauration, cafés, tourisme, événementiel, sport, culture bénéficient donc d'un maintien au taux de 70 % jusqu'en septembre 2020.

Ce maintien reste conditionné à une perte de 80 % du chiffre d'affaires durant la période de confinement du 15 mars au 15 mai 2020.

UN DISPOSITIF D'ACTIVITÉ RÉDUITE POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI (« ARME »)

Il est également prévu un mécanisme spécifique « d'activité réduite pour le maintien en emploi ». Ce dernier permettrait à certains secteurs d'activité, tels que l'automobile ou l'aéronautique, de réduire l'horaire de travail des salariés en contrepartie d'engagements de maintien de l'emploi.

Cette possibilité nécessite la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou de branche étendu. Un décret d'application est attendu pour en fixer les modalités.

D'autres mécanismes, d'abord hypothétiques, sont mis en œuvre pour compenser la perte de rémunération des salariés placés en activité partielle comme la monétisation des jours de repos et de congés.

DES MESURES INÉDITES EN MATIÈRE DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

L'activité partielle a fait soulever de nombreuses questions en ce qui concerne les garanties de prévoyance complémentaire. Faut-il les maintenir dans le cadre de l'activité partielle ?

La loi vient apporter une réponse en précisant que les employeurs **sont tenus de maintenir au profit des salariés les garanties collectives de prévoyance complémentaire, mais également les avantages sous forme d'indemnités ou primes de départ en retraite ou de fin de carrière.**

Le non-respect de la condition de maintien des garanties priverait celles-ci de leur caractère collectif et obligatoire, et donc du régime social d'exonération des contributions patronales.

À NOTER : La retraite supplémentaire n'est pas concernée par le dispositif.

À NOTER : A compter du 15 juillet puis jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur ne pourra être tenu de verser plus de deux échéances au cours d'une période au titre de laquelle le contrat prévoit le versement d'une seule échéance, **sous réserve que toutes les cotisations reportées soient payées au plus tard le 31 décembre 2020.**

CONTRÔLE DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Suite aux premiers contrôles de l'administration, il apparaît que les principaux documents demandés à l'employeur sont les suivants : justificatifs des effets de l'épidémie sur l'entreprise, bulletins de paie, copie des plannings, accord ou extrait de la convention sur le calcul des taux majorés, copie des contrats de travail forfait heures/jours, justificatifs pour les arrêts garde d'enfant, procès-verbal du CSE...

Pour éviter tout litige, il est recommandé de conserver dans ses archives les documents suivants : le secteur de l'arrêté de fermeture ou de réduction/suspension d'activité, la note d'information fait aux salariés lors de la mise en place de l'activité partielle, les courriers ou échanges de mails concernant l'annulation, le report ou la suspension des commandes/contrats commerciaux, les éléments chiffrés (financiers et comptables) démontrant la baisse d'activité, le suivi du temps de travail des salariés, particulièrement ceux ayant exercé en télétravail, les éventuelles sanctions en cas de non-respect de la réglementation par les salariés.

AUTRES MESURES SOCIALES

La loi du 10 juin dernier entend également instaurer de nouvelles mesures en matière sociale :

- possibilité de fixer par accord d'entreprise les règles relatives au renouvellement et à la succession des CDD et des contrats d'intérim et de déroger à la durée des contrats (jusqu'au 31 décembre 2020) ;
- possibilité pour les entreprises de moins de 11 salariés, de se doter d'un dispositif d'intéressement sur décision unilatérale de l'employeur ;
- assouplissement des règles relatives au prêt de main d'œuvre ;
- possibilité de conclure ou de renouveler des contrats d'insertion pour une durée totale de 36 mois...