

« Les conditions du recours à l'activité partielle de longue durée et le secteur du Tourisme »

Spécial Covid-19

Juillet 2020

Depuis dimanche soir, Jean-Baptiste LEMOYNE a été confirmé dans ses fonctions de Secrétaire d'Etat au tourisme.

Par ailleurs, il a confirmé que pour le secteur du tourisme fortement et durablement impacté par la crise actuelle, la mesure de chômage partiel serait prolongée jusqu'au 31 décembre 2020.

Si les modalités restent encore à préciser, le ministre n'a pas exclu que cela soit dans les conditions actuelles (84% du salaire brut pour les salariés, intégralement pris en charge par l'état).

A suivre... comme pour les engagements pris dans le Plan Tourisme du 14 mai 2020 pour la reconnaissance de notre secteur du TSS et Associatif...

Complémentairement, pour faire face à la crise économique consécutive au covid-19, l'article 53 de la **loi n° 2020-734 du 17 juin 2020** a prévu un nouveau dispositif nommé activité partielle de longue durée. Cette mesure permet aux entreprises de tous secteurs, confrontées à une réduction d'activité durable, de diminuer l'horaire de travail en contrepartie d'engagements, principalement le maintien de l'emploi.

L'entrée en vigueur définitive du dispositif nécessite la publication d'un décret. Un projet de décret est en attente, pour fixer les modalités et les champs d'applications notamment, pour les entreprises relevant du champ de l'économie sociale et solidaire.

Pour pouvoir bénéficier de l'activité partielle de longue durée, l'entreprise doit être couverte obligatoirement par :

- Soit un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe ;

- Soit un accord de branche étendu et un document élaboré par l'employeur conforme aux dispositions de l'accord de branche.

Lorsqu'il s'agit d'un document élaboré par l'employeur, le CSE doit être informé et consulté sur le projet de recours à l'activité partielle de longue durée avant transmission du document à l'administration pour homologation.

Clauses obligatoires

Conformément à l'article de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, l'accord d'entreprise ou le document conforme à l'accord de branche étendu doit obligatoirement préciser :

- La durée d'application du dispositif dans l'entreprise. Le projet de décret prévoit une durée de 6 mois renouvelables, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs ;
- Les activités et les salariés concernés par le dispositif ;
- Les réductions d'horaires pour les salariés concernés. Aux termes du projet de décret, les réductions d'horaires ne peuvent excéder un taux de 40% de la durée légale, appréciés par salarié ;
- Les engagements souscrits en contrepartie, notamment en matière de maintien de l'emploi et de formation professionnelle.

Le projet de décret ajoute à cette liste :

- Un diagnostic obligatoire sur la situation économique de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe et leurs perspectives d'activité ;
- Les modalités d'information des organisations syndicales signataires et du CSE sur la mise en œuvre de l'accord. A noter, cette information a lieu au moins tous les trimestres.

A noter

Les salariés placés en activité partielle de longue durée perçoivent une indemnité horaire minimum correspondant à 70% de leur rémunération brute dans la limite de 4,5 fois le SMIC horaire (selon le projet de décret).

Validation et/ou homologation de l'administration

L'accord d'entreprise conclu doit être transmis pour validation à l'administration qui doit s'assurer des conditions de validité de l'accord, de la régularité de la procédure de négociation et de la présence des clauses obligatoires. L'administration dispose d'un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord pour notifier sa décision à l'employeur, au CSE s'il

existe et aux organisations syndicales représentatives signataires. Le silence gardé par l'administration vaut validation.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur doit être transmis pour homologation à l'administration qui doit ainsi vérifier la régularité de la procédure d'information-consultation du CSE s'il existe, la présence des clauses obligatoires et des engagements en matière d'emploi, la conformité aux stipulations de l'accord de branche. L'administration dispose d'un délai de 21 jours pour notifier sa décision à l'employeur et au CSE. Le silence gardé par l'administration vaut homologation.

A noter

Les accords collectifs et documents élaborés par l'employeur doivent être transmis à l'administration pour validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022.

Le projet de décret prévoit que l'employeur doit transmettre à l'administration, au moins tous les 6 mois et avant toute demande de renouvellement, un bilan du recours à l'activité partielle de longue durée et du respect de ses engagements.