

Comment éviter ou limiter les licenciements économiques et conserver les compétences de l'entreprise ?

DERNIÈRE
MISE À JOUR
LE 1^{ER} OCTOBRE
2021

LES DISPOSITIFS DE SOUTIEN AUX MUTATIONS ÉCONOMIQUES :

- Activité partielle de droit commun
- Activité partielle de longue durée
- FNE-Formation
- Prestation Conseil en Ressources Humaines
- Transitions Collectives



Les signataires du « **PACTE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL RÉGIONAL** » appellent les **entreprises** à recourir aux nouveaux dispositifs de soutien aux **mutations économiques** et d'accompagnement de la reprise économique.



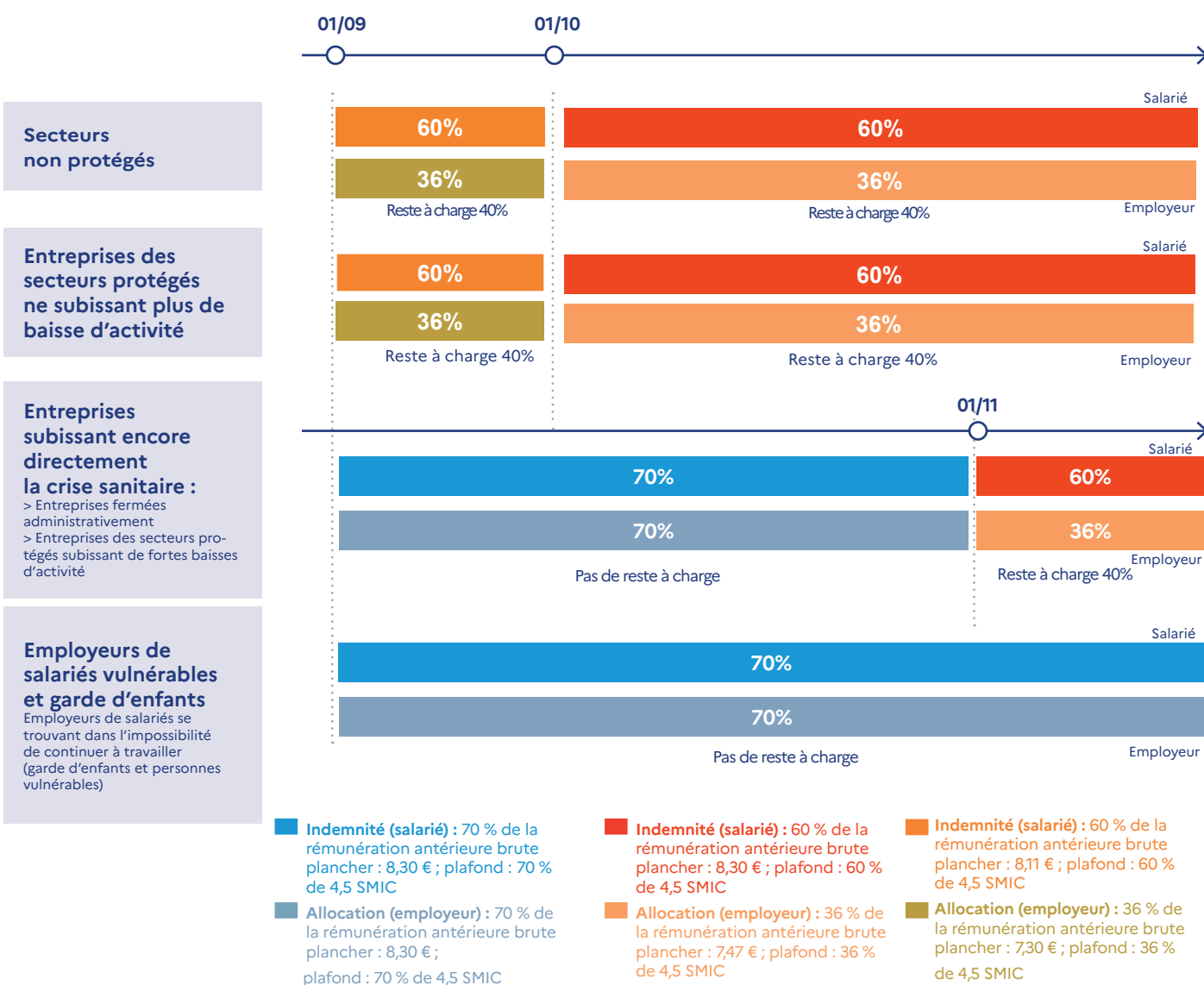
1 L'activité partielle de droit commun (AP)

L'activité partielle (ex chômage partiel) permet à l'employeur devant faire face à une baisse d'activité de faire prendre en charge tout ou partie du coût de la rémunération de ses salariés confrontés à une baisse de leur temps de travail, voire à l'impossibilité de travailler durant une période donnée.

Un employeur peut faire une demande d'activité partielle si la baisse d'activité de son entreprise est occasionnée par l'un des motifs suivants ([l'article R. 5122-1](#) du code du travail) :

1. La conjoncture économique ;
2. Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
3. Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
4. La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
5. Toute autre circonstance de caractère exceptionnel comme par exemple la crise COVID-19.

Taux de prise en charge par l'Etat de la rémunération des salariés placés en activité partielle dans les entreprises des secteurs protégés et ou fermées administrativement



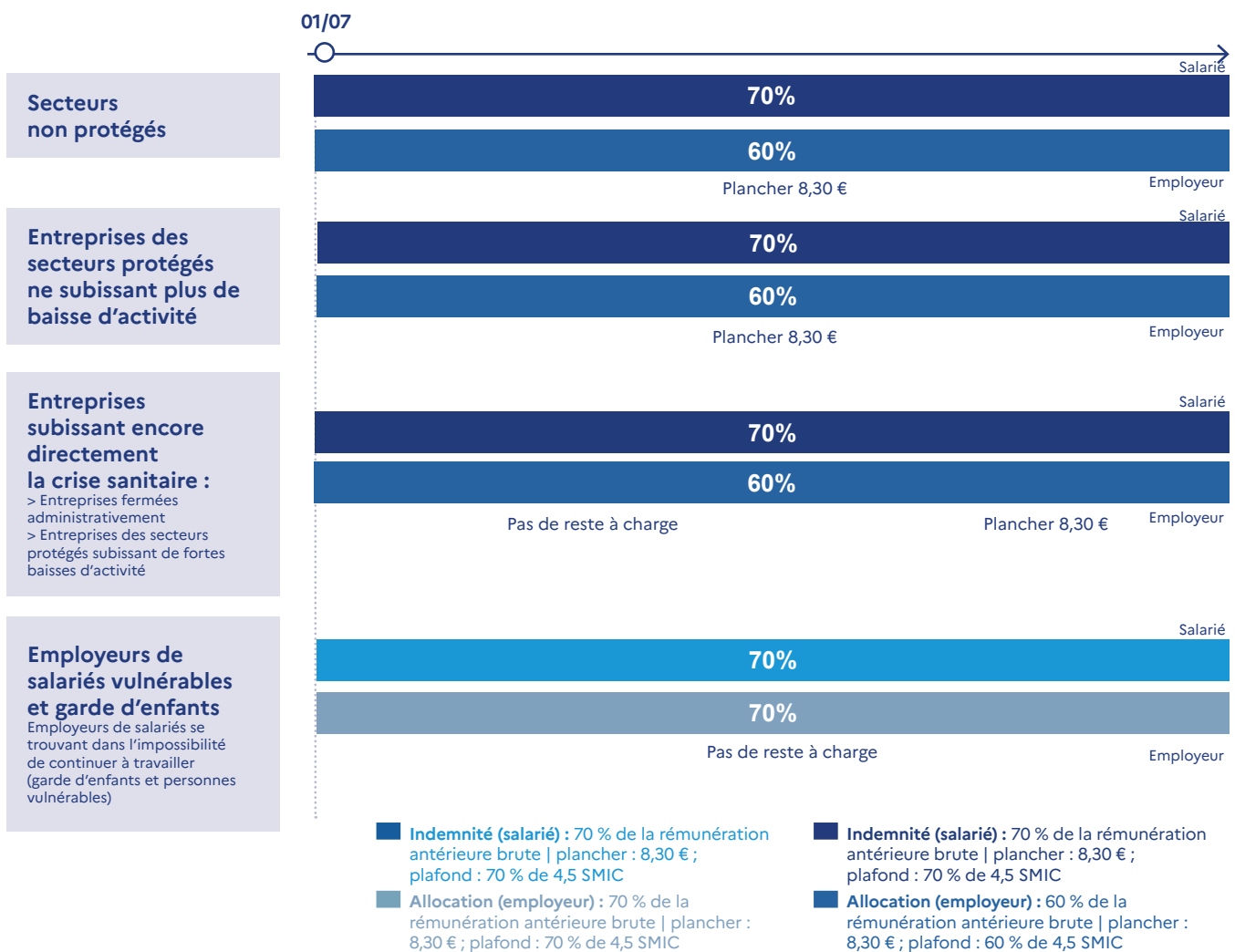
2 L'activité partielle de longue durée (APLD)

L'APLD donne la possibilité à une entreprise - confrontée à une réduction durable de son activité - de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, et de recevoir pour les heures non travaillées une allocation en contrepartie d'engagements, notamment en matière de maintien en emploi. Son accès est conditionné à la signature d'un accord collectif.

La réduction de l'horaire de travail d'un salarié ne peut dépasser 40 % de l'horaire légal par salarié, sur la durée totale de l'accord.

L'activité partielle de longue durée peut être mise en place dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs.

Taux de prise en charge par l'Etat de l'indemnité «salarié» et de l'allocation «employeur» des salariés placés en activité partielle de longue durée



* **Secteurs protégés :** liste établie dans le décret 2020-810 du 29 Juin 2020 et complétée par les décrets 2020-1123 du 10 septembre, 2020-1319 du 30 octobre, 2020-1628 du 21 décembre 2020, décret du 26 février 2021, décret du 30 Mars 2021 et décret du 23 juillet 2021.

Annexe 1 : 66 secteurs touchés directement par la crise notamment le tourisme, l'hôtellerie, la restauration, le sport, la culture, le transport aérien, l'événementiel, les galeries d'art, l'exploitation de casinos, la post-production de films, de vidéos et de programmes de télévision, la distribution de films...



Les établissements du HCR qui ferment volontairement, totalement ou partiellement, malgré la levée des restrictions sanitaires, pour des raisons de rentabilité économique ou de difficulté de recrutement de salariés, ne sont pas éligibles à l'AP.

Annexe 2 : 133 secteurs ayant subi une diminution du CA d'au moins 80 % sur la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020. Diminution appréciée soit :

- en fonction du CA constaté au cours de l'année précédente,
- par rapport au CA mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur 2 mois.



Les discothèques qui décideraient de rester volontairement fermées pour des questions de rentabilité liées à l'application des jauges sont éligibles à l'activité partielle jusqu'au 31 août, ou si elles remplissent les conditions, au taux super-majoré de 70% jusqu'au 31 octobre en application du motif «entreprises des secteurs protégés avec une baisse de CA de 80%»

* **Entreprises subissant encore directement la crise sanitaire :** entreprises fermées administrativement, établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski, entreprises des secteurs protégés avec baisse de 80% du CA.

COMMENT METTRE EN ŒUVRE L'APLD ?

- Par accord de branche étendu, mis en œuvre dans l'entreprise par un document unilatéral soumis au CSE
- Par accord d'entreprise/établissement/groupe.

Contenu de l'accord d'entreprise ou de la décision unilatérale valant accord

CHAMP DE L'ACCORD

→ Groupe / Entreprise / ou Établissement.

1 PRÉAMBULE

- Diagnostic sur la situation économique du groupe/entreprise/ou établissement
- Perspectives d'activité.

2 CLAUSES OBLIGATOIRES

- Activités et salariés auxquels s'applique le dispositif
- Date de début et durée d'application,
- Réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale,
- Engagements en matière d'emploi (*)
- Engagements en matière de formation professionnelle
- Modalités d'information des organisations syndicales signataires de l'accord et des institutions représentatives du personnel (au moins trimestrielle).

3 CLAUSES FACULTATIVES

- Conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, mandataires sociaux et actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif,
- Conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation (CPF).
- Modalités de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

(*) Sauf stipulation contraire de l'accord, les engagements en matière d'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

La réduction de l'horaire de travail

L'accord définit le volume maximal d'heures susceptibles d'être chômées (maxi 40 % de la durée légale de travail) ; dérogation exceptionnelle possible jusqu'à 50 %

- Le volume est apprécié salarié par salarié
- Il est modulable tout au long de la période fixée par l'accord (maximum 3 ans)
- Suspension temporaire d'activité possible

Procédure à mettre en œuvre pour faire une demande

- L'accord d'établissement (d'entreprise ou de groupe) ou la décision unilatérale de l'employeur valant accord doivent être **transmis par l'entreprise à la DDETS(PP)** de son territoire (voir INFRA).

Un dépôt est possible en ligne sur le portail : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

La DDETS(PP) dispose d'un délai de 15 jours pour valider un accord et de 21 jours pour homologuer une décision unilatérale de l'employeur valant accord.

- L'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe doit également faire l'objet d'un **dépôt sur la plateforme TéléAccords**, indépendamment de la demande de validation réalisée auprès de la DDETS(PP) dans l'application APART.



Fiches pratiques et conseils méthodologiques pour conclure un accord APLD

La DREETS Centre-Val de Loire met à la disposition des employeurs et des représentants du personnel 3 fiches pratiques et 2 modèles types d'accords pour faciliter la conclusion d'accords APLD.

Ces documents sont téléchargeables sur la **page dédiée** du site de la DREETS :
<https://centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr>

Rubrique : COVID19 > Activité partielle
> Activité partielle longue durée

Liste des accords de branche conclus à ce jour

→ L'extension de ces accords permet aux entreprises relevant de ces branches de déposer des documents unilatéraux en application des accords pour leur homologation auprès des DDETS(PP).
La liste des accords de branche relatifs à l'APLD est régulièrement mise à jour sur la page dédiée du site du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion : **CLIQUEZ ICI**

Pour une information, un conseil, un accompagnement sur une demande :

Dans les services des DDETS(PP), un référent APLD répond à vos questions :

- **DDETSPP CHER**

(service MUTEKO)

Ghislaine DAMOUR - 02 48 27 10 02
ghislaine.damour@direccte.gouv.fr

- **DDETSPP EURE-ET-LOIR**

(service MUTEKO)

Pascal NOYELLE - 02 37 18 79 20
centre-ut28.activite-partielle@direccte.gouv.fr

- **DDETSPP INDRE**

(service MUTEKO)

Elizabeth DEBURE - 02 54 53 80 30 • 07 60 19 47 62
elizabeth.debure@indre.gouv.fr

- **DDETS INDRE-ET-LOIRE**

(service MUTEKO)

Alexandra CURIAL - 02 47 31 57 22
alexandra.curial@direccte.gouv.fr

- **DDETSPP LOIR-ET CHER**

(service MUTEKO)

Aude STEVIGNON - 02 54 55 85 72 • 02 54 55 85 81
centre-ut41.activite-partielle@direccte.gouv.fr

- **DDETS LOIRET**

(service MUTEKO)

José VION - 02 38 78 98 38
centre-ut45.activite-partielle@direccte.gouv.fr

3 Le FNE Formation : financement des formations suivies par les salariés d'entreprises en difficultés ou ayant recours à l'AP ou APLD

Modalités de financement (conditions de prise en charge) par le « FNE formation » des coûts pédagogiques des formations suivies par les salariés d'entreprises bénéficiaires de l'AP ou de l'APLD ou d'entreprises en difficulté.

Taille de l'entreprise	Activité Partielle (AP)	Activité Partielle de longue durée (APLD)	Entreprises en difficulté (covid) – article L. 1233-3 du code du travail
Moins de 300 salariés	100%	100%	100% *
De 300 à 1000 salariés	70%	80%	70%
Plus de 1000 salariés	70%	80%	40%

* Possibilité de prendre en charge la rémunération des stagiaires pour les entreprises de moins de 50 salariés

NB : Tous les salariés sont éligibles (à l'exception des alternants) quelque soit leur catégorie professionnelle ou leur niveau de diplôme.

4 La Prestation Conseil en Ressources Humaines (PCRH)

La Prestation Conseil en Ressources Humaines (PCRH) est un dispositif qui permet à une entreprise, ou à un collectif d'entreprises, de bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines réalisé par un prestataire et cofinancé par l'Etat.

La prestation permet de :

- réaliser un diagnostic RH et adapter votre gestion des ressources humaines aux nouvelles conditions d'activité ;
- améliorer votre stratégie RH et le dialogue social dans l'entreprise ;
- réorganiser votre entreprise ;
- intégrer les salariés en favorisant la diversité et l'égalité professionnelle ;
- élaborer un plan de développement des compétences pour vos salariés ;

- vous outiller pour le processus de recrutement ;
 - professionnaliser la fonction RH dans votre entreprise.
- Ce dispositif peut aussi être intéressant pour se former au dialogue social dans l'objectif de négocier un accord APLD.

Pour obtenir cette aide, contactez votre OPCO !

Pour identifier votre OPCO et ses coordonnées en fonction de votre branche, cliquez ici : <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco>

5 Les transitions collectives

Transitions Collectives s'adresse aux salariés dont l'emploi est fragilisé et qui souhaitent se reconvertir vers un emploi porteur au niveau local. L'objectif est d'éviter des licenciements en organisant une reconversion vers un autre métier en demande. Pour les employeurs, il s'agit d'anticiper les mutations économiques de leur secteur pour faire face aux difficultés à court et moyen terme et à l'évolution de leur modèle économique.

Ce dispositif peut faire partie intégrante de la stratégie de gestion du personnel dans le cadre d'un accord APLD. Il peut notamment aider à la réorientation du personnel qui sent son emploi menacé.

Quelle prise en charge des transitions collectives ?

L'État prend en charge la rémunération de vos salarié(e)s (y compris les charges sociales légales et conventionnelles) **et le coût pédagogique des formations certifiantes** d'une durée maximale de 24 mois. La prise en charge des salaires à 100 % est limitée à un plafond de 2 fois le Smic, 90 % au-delà de ce plafond.

À NOTER :

Vous continuez à verser la rémunération de vos salarié(e)s et vous serez remboursé dans un délai d'un mois par l'association Transitions Pro.

Selon la taille de votre entreprise, vous devrez vous engager à financer un reste à charge dans les conditions suivantes :

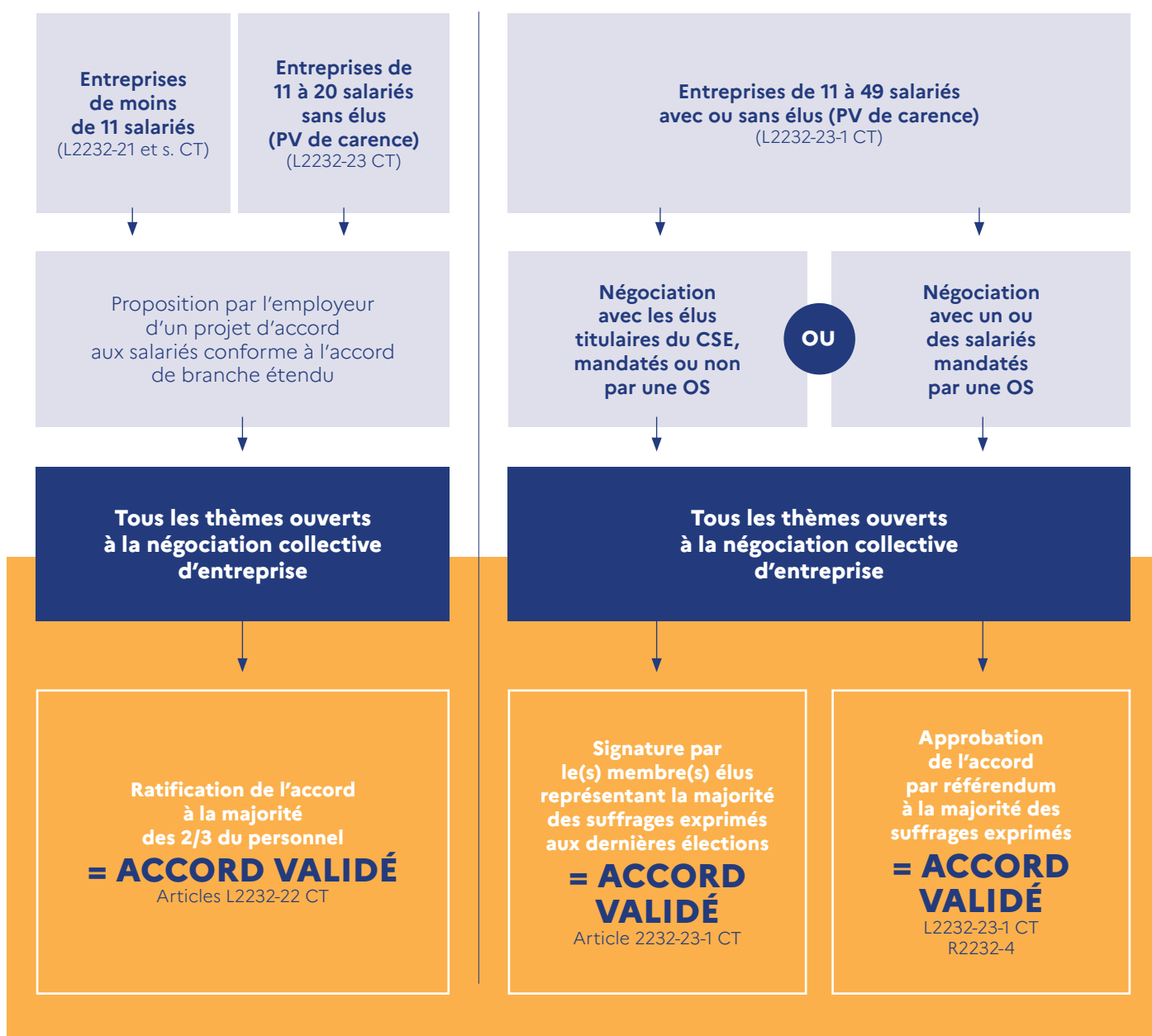
	Financement FNE Relance	Reste à charge entreprise
Entreprises de moins de 300 salariés	100%	Aucun reste à charge
Entreprises de 300 à 1 000 salariés	75 %	25 %
Entreprises de plus de 1 000 salariés	40 %	60 %

Contactez votre OPCO ou Transitions pro : 02 38 49 35 49
transco@transitionspro-cvl.fr

ANNEXE

LES ACTEURS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS L'ENTREPRISE

- 1 Dans les entreprises où sont représentées une ou plusieurs organisations syndicales représentatives : les accords collectifs sont négociés avec **les délégués syndicaux**.
- 2 Dans les entreprises dépourvues de représentations syndicales représentatives, les accords collectifs peuvent être négociés avec un ou plusieurs **salariés mandatés**, un ou plusieurs **membres du CSE**, ou peuvent résulter d'un **accord soumis à validation de la majorité du personnel**. Pour une présentation schématique voir INFRA.



LES PARTENAIRES DU « PACTE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL RÉGIONAL »

