



ACTIVITE PARTIELLE ET GESTION DU PERSONNEL

Laurence DUJARDIN et Pauline TEDESCHI

Mardi 16 février 2021

- I. Evolution des conditions de prise en charge de l'activité partielle (AP)**
- II. Activité partielle longue durée (APLD)**
- III. AP/APLD ? : Aides à la prise de décision**
- IV. Quelles solutions pour les entreprises en difficulté ?**
- V. Autres actualités**

I. Evolution des conditions de prise en charge de l'activité partielle (AP)

- Listes secteurs protégés
- Conditions d'indemnisation (indemnités et allocations) – nouveaux textes
- Quelles formalités pour continuer à bénéficier de l'activité partielle ?



Evolution des conditions de prise en charge de l'activité partielle

Listes des secteurs protégés

Nouvelles adaptations des secteurs d'activités bénéficiant d'un taux majoré d'allocation d'activité partielle – *Décret n° 2021-70 du 27.01.2021*

Rappelons que ces secteurs bénéficient d'un taux d'allocation d'activité partielle plus favorable - **70 % ou 60 % selon évolutions des critères** - qui s'applique dans trois cas de figure :

- ❖ Si l'entreprise appartient à l'un des secteurs d'activité les plus durement touchés par la crise (**annexe 1**), dont la liste a déjà été considérablement allongée par rapport au texte initial
- ❖ Si l'entreprise appartient à un secteur dont l'activité est connexe à ceux des secteurs évoqués ci-dessus (**listés en annexe 2**) et a subi une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80 % entre le 15 mars et le 15 mai 2020

A titre de rappel, pour certaines d'entre elles, en cas de multi activités, il faut que l'activité visée dans l'annexe 2 corresponde à l'activité principale. Une attestation d'un expert comptable est alors nécessaire.

- ❖ Si l'entreprise, bien que n'appartenant pas aux secteurs ci-dessus, a vu son activité être interrompue, totalement ou partiellement du fait de la propagation de l'épidémie en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative



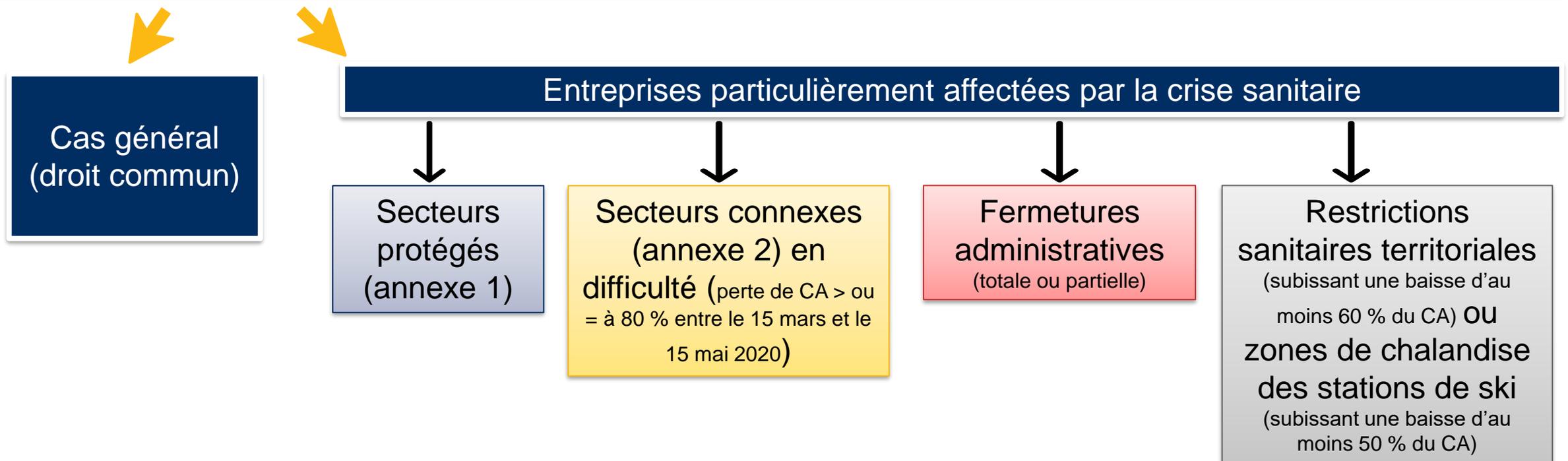
Evolution des conditions de prise en charge de l'activité partielle

Conditions d'indemnisations (indemnité et allocation d'activité partielle) – nouveaux textes

Suite aux annonces gouvernementales, de nouveaux textes sont parus modifiant encore les règles applicables :

- ⇒ **Report au 01.03.2021** la baisse du taux de l'indemnité d'AP versée au salarié à 60% de la rémunération antérieure brute
Décret n°2021-88 du 29.01.2021
- ⇒ **Prolongation jusqu'au 28.02.2021** des dispositions actuelles relatives aux taux de l'allocation d'AP (versement employeur)
Décret n°2021-89 du 29.01.2021

Il faut distinguer plusieurs situations pour l'application des conditions de prise en charge de l'activité partielle



Evolution des conditions de prise en charge de l'activité partielle

Conditions d'indemnisations (indemnité et allocation d'activité partielle) – nouveaux textes

A noter : nouvelle adaptation du dispositif de modulation !

Cette adaptation concerne les entreprises relevant des secteurs les plus touchés ou relevant des secteurs dépendant de ces derniers.

- L'**ordonnance 2021-136** du 10 février 2021 modifie les règles d'indemnisation pour les secteurs protégés afin de recentrer la prise en charge du chômage partiel à 100 % par l'Etat sur les entreprises dont le chiffre d'affaires 2021 est fortement impacté.
- L'**ordonnance 2021-135** du 10 février 2021 vise, quant à elle, à permettre au gouvernement de maintenir jusqu'à la fin de l'année 2021 les règles dérogatoires d'indemnisation pour les situations mentionnées ci-dessus.

Un décret doit fixer les conditions d'appréciation de la forte diminution du chiffre d'affaires dont devront justifier les entreprises relevant des secteurs protégés. Cette diminution sera appréciée mensuellement par comparaison entre le chiffre d'affaires de 2021 et celui de 2020 ou 2019 (au choix de l'employeur).

Par ailleurs, il est désormais précisé que, pour les secteurs dépendant des secteurs les plus affectés, la perte de chiffre d'affaires prise en considération est celle qui a été subie en 2020.

Ces nouvelles dispositions s'appliqueront aux demandes d'indemnisation pour les salariés placés en activité partielle à compter du 1^{er} mars 2021 et jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard le 30 juin 2021.

Evolution des conditions de prise en charge de l'activité partielle

Conditions d'indemnités (indemnité et allocation d'activité partielle) – nouveaux textes

Synthèse indemnisation des salariés

Jusqu'au 28 février 2021	
Régime de droit commun	Entreprises particulièrement affectées par la crise
70 % de la rémunération brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC minimum 8,11€ par heure	70 % de la rémunération brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC minimum 8,11€ par heure

A compter du 1 ^{er} mars 2021 et jusqu'au 30 juin 2021				
Régime de droit commun	entreprises particulièrement affectées par la crise			
	établissement fermés sur décision administrative	secteurs protégés et connexes		restrictions sanitaires géographiques ou stations de ski
		du 01/03 au 31/03/2021	à compter du 01/04/2021	
60 % de la rémunération brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC minimum 8,11€ par heure	70 % de la rémunération brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC minimum 8,11€ par heure	70 % de la rémunération brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC minimum 8,11€ par heure	60 % de la rémunération brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC minimum 8,11€ par heure	70 % de la rémunération brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC minimum 8,11€ par heure

les salariés des secteurs protégés basculeront dans le régime de droit commun à compter du 1^{er} avril 2021 (indemnités égale à 60% du salaire brut) . Les autres salariés basculeront dans le régime de droit commun à compter du 1^{er} juillet 2021

Evolution des conditions de prise en charge de l'activité partielle

Conditions d'indemnisations (indemnité et allocation d'activité partielle) – nouveaux textes

Synthèse allocation versées aux entreprises

Jusqu'au 28 février 2021	
Régime de droit commun	Entreprises particulièrement affectées par la crise
<p>60 % de la rémunération brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC</p> <p>minimum 8,11€ par heure</p>	<p>70 % de la rémunération brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC</p> <p>minimum 8,11€ par heure</p>

A compter du 1 ^{er} mars 2021 et jusqu'au 30 juin 2021				
Régime de droit commun	entreprises particulièrement affectées par la crise			
	établissement fermés sur décision administrative	secteurs protégés et connexes		restrictions sanitaires géographiques ou stations de ski
		du 01/03 au 31/03/2021	à compter du 01/04/2021	
<p>36 % de la rémunération brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC</p> <p>minimum 7,30€ par heure</p>	<p>70 % de la rémunération brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC</p> <p>minimum 8,11€ par heure</p>	<p>60 % de la rémunération brute de référence</p> <p>minimum 8,11€ par heure</p>	<p>36 % de la rémunération brute de référence</p> <p>minimum 7,30€ par heure</p>	<p>70 % de la rémunération brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC</p> <p>minimum 8,11€ par heure</p>

les entreprises des secteurs protégés seront prises en charge par l'Etat à 60% au titre de l'indemnisation de l'AP jusqu'au 31/03/2021 avant de basculer dans le régime de droit commun à compter du 1^{er} avril 2021. les autres entreprises seront prises en charge à 70% jusqu'au 30/06/2021 avant de basculer dans le régime général à compter du 1^{er} juillet 2021.

Evolution des conditions de prise en charge de l'activité partielle

Conditions d'indemnisations (indemnité et allocation d'activité partielle) – nouveaux textes

Activité partielle de droit commun (APDC)	Indemnité d'activité partielle versée au salarié	Allocation d'activité partielle versée à l'employeur
Salariés vulnérables et parents contraints de garder leurs enfants		
Entre le 1^{er} et le 28 février 2021	Maintenue à 70 % de la rémunération horaire brute de référence limitée à 4,5 Smic Valeur minimale : 8,11 €	Maintenue à 60 % (70 % dans les secteurs protégés) de la rémunération horaire brute de référence limitée à 4,5 Smic Valeur maximale : 27,67 € Valeur minimale : 8,11 € (7,09 € à Mayotte)
A compter du 1^{er} mars 2021	Maintenue à 70 % de la rémunération horaire brute de référence limitée à 4,5 Smic Valeur minimale : 8,11 €	Maintenue à 60 % de la rémunération horaire brute de référence limitée à 4,5 Smic Valeur maximale : 27,67 € Valeur minimale : 7,30 €

Evolution des conditions de prise en charge de l'activité partielle

Quelles formalités pour continuer à bénéficier de l'activité partielle ?

Contexte : Au cours de l'année 2020, de nombreuses demandes d'autorisation ont été sollicitées ainsi que des avenants. Au titre de l'année 2021 et pour les entreprises pouvant être confrontées à une baisse d'activité directement liée à la crise sanitaire, il peut être envisager de solliciter la poursuite des mesures d'activité partielle.



Comment faire ? => il convient de procéder à une **nouvelle** demande d'autorisation



Quels sont les éléments et informations à apporter (*rappels*) ?

- ⇒ Demande détaillée et justifiée des difficultés rencontrées nécessitant la prolongation de l'activité partielle
- ⇒ Durée d'application de la demande d'autorisation (dépend de la situation de l'entreprise)
- ⇒ Volume des heures chômées sollicitées sur la nouvelle période (quelle proportion appliquée aux salariés) ?
- ⇒ Engagements au titre du renouvellement de l'activité partielle :
- ⇒ Il conviendra également de prévoir une nouvelle information des salariés sur la prolongation de l'activité partielle

Evolution des conditions de prise en charge de l'activité partielle

Quelles formalités pour continuer à bénéficier de l'activité partielle ?

A titre de rappel – durée de l'activité partielle

- Pour les demandes d'activité partielle adressées à l'administration à compter du 1^{er} mars 2021 (au lieu du 1^{er} janvier 2021), l'autorisation d'activité partielle pourra être accordée pour une durée maximum de **3 mois**
 - Elle pourra être renouvelée dans la limite de 6 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs
- Si l'employeur a bénéficié d'une autorisation d'activité partielle avant le 1^{er} mars 2021
 - Il n'est pas tenu compte de cette période pour le calcul de la durée maximale
- Par dérogation, le placement en activité partielle au titre d'un sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel pourra être autorisé pour une durée maximale de 6 mois, renouvelable



Décret 2020-1681 du 24 décembre 2020, JO du 26

II. Activité partielle longue durée (APLD)



Activité partielle longue durée

Décret 2020-926 du 28-7-2020

L'activité partielle de longue durée (APLD) est un dispositif cofinancé par l'Etat et l'Unédic, destiné à sécuriser les salariés et l'activité des entreprises, qui permet aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable de diminuer l'horaire de travail en contrepartie d'engagements notamment en matière de maintien de l'emploi et de formation professionnelle.

Quelles sont les entreprises concernées ?

- Toutes les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable, implantées sur le territoire national, sans critère de taille ou de secteur d'activité

Comment mettre en place l'APLD ?

- Soit par la voie d'un accord d'entreprise validé par l'administration (selon les règles de conclusion de droit commun)
- Soit par un document unilatéral élaboré par l'employeur dans le cadre défini par un accord de branche étendu, homologué par l'administration

Quel est le délai pour recourir à l'APLD ?

Le dispositif s'applique aux accords validés ou homologués par l'administration jusqu'au 30 juin 2022

Suivi des accords de branche étendus d'APLD : de nombreuses branches professionnelles ont conclu des accords APLD. Le ministère du travail tient à jour la listes des accords étendus. => <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/preserver-les-emplois-et-former-les-salaries/apld>



La réduction de l'activité est limitée à **40 %** de l'horaire légal par salarié

L'APLD peut être mise en place **dans la limite de 24 mois** consécutifs ou non sur une période de 36 mois consécutifs

Activité partielle longue durée

Décret 2020-926 du 28-7-2020

Indemnisation dans le cadre de l'APLD à compter du 1^{er} janvier 2021

- **Indemnisation du salarié**

- 70 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC
- Minimum égal au SMIC net (8,11 € par heure), sauf salariés rémunérés en pourcentage du SMIC

- **Indemnisation de l'employeur**

- 60 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 fois SMIC
- Minimum de 7,30 € par heure (majoré à 8,11 € jusqu'au 31/01/2021), sauf salariés rémunérés en pourcentage du SMIC
- Ou application du régime de droit commun si plus favorable (cas des entreprises les plus impactées par la crise)



Adaptation suite au second confinement

- **Neutralisation** de la période de confinement du décompte de la durée de recours à l'activité partielle de longue durée
 - Période neutralisée: 1^{er} novembre 2020 jusqu'au 31 mars 2021 (*arrêté du 10-02-2021*)
- Cette période est également neutralisée dans le décompte du volume de la réduction de l'horaire de travail autorisée en cas d'APLD.
- Ces mesures s'appliquent aux accords collectifs et aux documents unilatéraux d'APLD validés ou homologués à compter du 16 décembre 2020.

Décret 2020-1579 du 14 décembre 2020, JO du 15

Engagements de l'employeur

- **Maintien de l'emploi** : c'est à l'accord de le définir; à défaut, l'engagement porte sur l'intégralité des emplois
- **Formation professionnelle** : actions de formation, de validation des acquis de l'expérience, maintien et développement des compétences des salariés via les OPCO, le FNE Formation, abondement du CPF...
- **Nouvelles obligations depuis le 1^{er} janvier 2021 pour les entreprises de plus de 50 salariés** (*Issues de l'article 244 de la loi de finances pour 2021*) :
 - Établir un bilan simplifié des émissions de gaz à effet de serre
 - Publier le résultat des indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle
 - Communiquer au CSE le montant, la nature et l'utilisation des aides dont l'entreprise a bénéficié au titre des crédits de la mission « plan de relance »

Activité partielle longue durée

Décret 2020-926 du 28-7-2020

Pour quelles raisons est-il plus intéressant de bénéficier du dispositif d'APLD ?

Durée d'application :

L'APLD peut être applicable 24 mois consécutifs ou non (par tranche de 6 mois) sur une période de 36 mois consécutifs

Indemnisation

plus intéressante au regard de l'évolution des conditions de prise en charge autant pour le salarié que pour l'employeur

Adaptation

des conditions de prise en charge par application des dispositions les plus favorables et **neutralisation** des périodes de confinement

Sécurisation des aides

sur le long terme permettant une meilleure visibilité pour organiser l'activité de l'entreprise

Quelles pourraient être les contraintes pour l'entreprise ?

Heures chômées **limitées** à 40 % de la durée du travail

=> Lissée sur une période de 6 mois

Contreparties en matière de maintien de l'emploi et de formation professionnelle

=> si la situation de l'entreprise s'est dégradée au regard du diagnostic, autorisation possible de la DIRECCTE

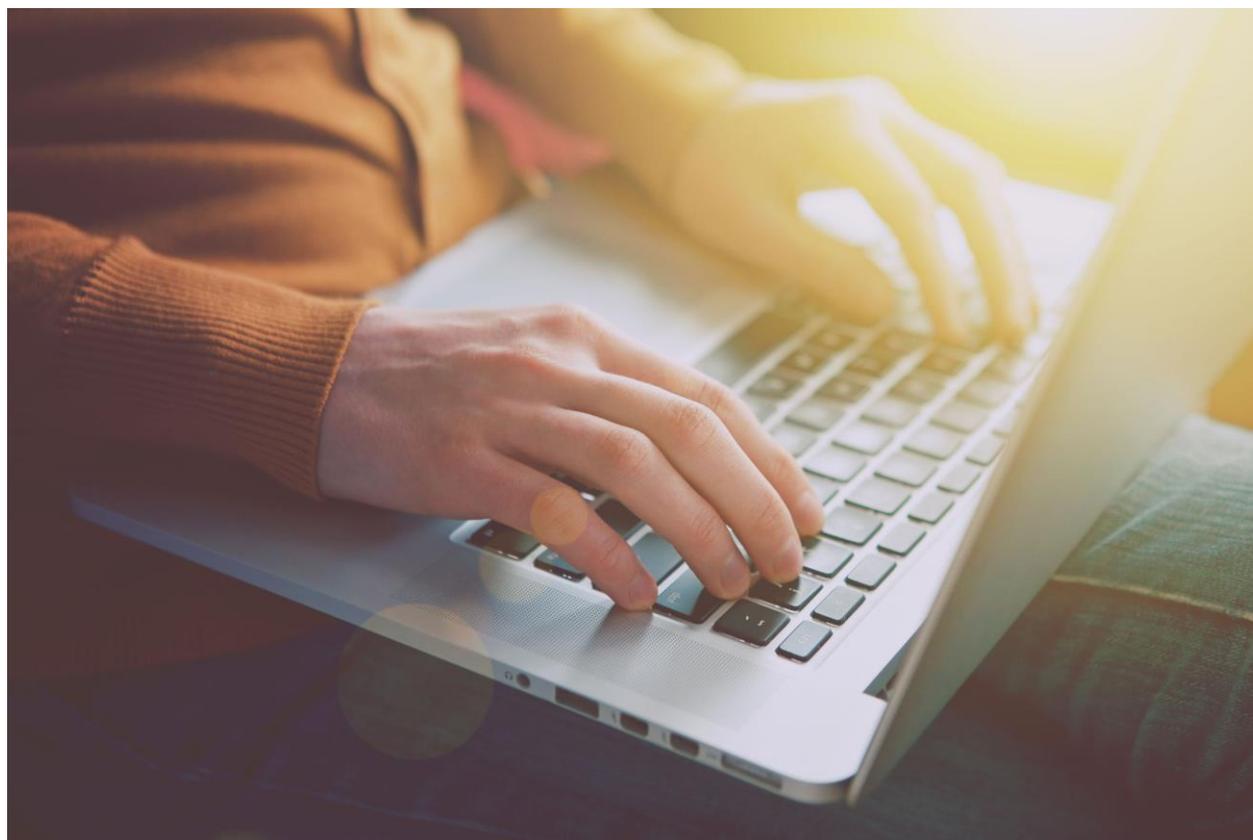
Actualisation de la situation de l'entreprise tous les 6 mois pour renouveler la période d'autorisation

=> Simple formalisme

Formalisme de la mise en place (accord d'entreprise ou DUE et demande d'homologation à la DIRECCTE) et renouvellements

=> Nos équipes de juristes en droit social sont à vos côtés pour vous aider

III. AP/APLD ? : Aides à la prise de décision



Indemnisation des salariés

Jusqu'au 28 février 2021	
Régime de droit commun	Entreprises particulièrement affectées par la crise
<p>70 % de la rémunération brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC</p> <p>minimum 8,11€ par heure</p>	<p>70 % de la rémunération brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC</p> <p>minimum 8,11€ par heure</p>

A compter du 1 ^{er} mars 2021 et jusqu'au 30 juin 2021				
Régime de droit commun	entreprises particulièrement affectées par la crise			
	établissement fermés sur décision administrative	secteurs protégés et connexes		restrictions sanitaires géographiques ou stations de ski
		du 01/03 au 31/03/2021	à compter du 01/04/2021	
<p>60 % de la rémunération brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC</p> <p>minimum 8,11€ par heure</p>	<p>70 % de la rémunération brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC</p> <p>minimum 8,11€ par heure</p>	<p>70 % de la rémunération brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC</p> <p>minimum 8,11€ par heure</p>	<p>60 % de la rémunération brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC</p> <p>minimum 8,11€ par heure</p>	<p>70 % de la rémunération brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC</p> <p>minimum 8,11€ par heure</p>

APLD
<p>70 % de la rémunération brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC</p> <p>minimum 8,11€ par heure</p>

Indemnisation des entreprises

Jusqu'au 28 février 2021	
Régime de droit commun	entreprises particulièrement affectées par la crise
<p>60 % de la rémunération brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC</p> <p>minimum 8,11€ par heure</p>	<p>70 % de la rémunération brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC</p> <p>minimum 8,11€ par heure</p>

A compter du 1 ^{er} mars 2021 et jusqu'au 30 juin 2021				
Régime de droit commun	entreprises particulièrement affectées par la crise			
	établissement fermés sur décision administrative	secteurs protégés et connexes		restrictions sanitaires géographiques ou stations de ski
		du 01/03 au 31/03/2021	à compter du 01/04/2021	
<p>36 % de la rémunération brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC</p> <p>minimum 7,30€ par heure</p>	<p>70 % de la rémunération brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC</p> <p>minimum 8,11€ par heure</p>	<p>60 % de la rémunération brute de référence</p> <p>minimum 8,11€ par heure</p>	<p>36 % de la rémunération brute de référence</p> <p>minimum 7,30€ par heure</p>	<p>70 % de la rémunération brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC</p> <p>minimum 8,11€ par heure</p>

APLD
<p>60 %* de la rémunération brute de référence dans la limite de 4,5 SMIC</p> <p>minimum 7,30€ (majoré à 8,11€ par heure jusqu'au 31/01/2021)</p>

AP / APLD ? => Aides à la décision

A ce jour, au regard de l'évolution des textes, il est **impératif** pour les entreprises d'analyser le niveau d'activité et l'impact de la crise sanitaire sur les résultats de l'entreprise. Compte tenu de la persistance de la crise sanitaire et de sa durée, les entreprises peuvent avoir une visibilité des conséquences sur les bilans.

Hors fermetures administratives, restrictions sanitaires géographiques ou stations de ski, **l'ensemble des entreprises subissant une baisse d'activité doivent s'interroger sur les mesures à prendre :**

En cas de baisse d'activité limitée à 40 % en moyenne



Il faut rentrer dans le dispositif d'APLD

En cas de baisse d'activité supérieure à 40 % avec fluctuations sur l'année



Le dispositif d'APLD est à étudier ou, le cas échéant, l'application de l'activité partielle de droit commun

En cas de baisse d'activité très importante



Un examen complet de la situation de l'entreprise est nécessaire afin d'envisager le cas échéant des suppressions de poste et/ou rester sur l'activité partielle de droit commun malgré la baisse des taux de prise en charge

IV. Quelles solutions pour les entreprises en difficulté ?

- Quelles précautions en cas de licenciements économiques ou ruptures conventionnelles ?
- L'accord de performance collective



Quelles solutions pour les entreprises en difficulté ?

Quelles précautions en cas de licenciements économiques ou ruptures conventionnelles ?

Et si l'entreprise est contrainte de procéder à des licenciements pour motif économique ?

Rappel : l'activité partielle étant une mesure d'aide à la préservation de l'emploi, il est en principe interdit de procéder à des licenciements pour motif économique pendant la période autorisée d'activité partielle



Cependant :

- Il y aurait une **tolérance** pendant cette période exceptionnelle pour permettre l'engagement de la procédure de licenciement économique pendant la période d'activité partielle de droit commun. Les règles devraient toutefois être plus strictes pour l'avenir.
- En l'état, il est **nécessaire** de solliciter les services de la DIRECCTE compétente pour obtenir l'autorisation d'engager la procédure de licenciement économique.

Attention : Dans le cadre de l'APLD, il est strictement interdit d'engager une procédure de licenciement économique sous peine de devoir rembourser les allocations perçues.

Attention : À ce jour, les DIRECCTE sollicitées n'ont pas donné de réponse écrite— il semble que les services internes soient en attente de consignes claires et précises de la part du gouvernement

En tout état de cause, les salariés visés par la mesure de licenciement ne peuvent pas être intégrés à l'activité partielle, notamment lors du renouvellement.

Une vigilance est donc nécessaire sur les dossiers dans lesquels la situation économique nécessiterait à la fois la prolongation de l'activité partielle de droit commun et la mise en œuvre de ruptures de contrats.

Quelles solutions pour les entreprises en difficulté ?

Quelles précautions en cas de licenciements économiques ou ruptures conventionnelles ?

Quels sont les points d'attention à suivre en cas de licenciement économique après une période d'activité partielle ?



Nécessité de justifier le licenciement pour motif économique (la situation sanitaire ne peut pas suffire à reconnaître la cause réelle et sérieuse de licenciement)

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs, non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

- À des difficultés économiques,
- À des mutations technologiques,
- À une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité,
- À la cessation d'activité de l'entreprise (totale et définitive).

Le licenciement économique suppose donc que l'entreprise soit dans l'une des **quatre** situations énoncées ci-dessus et que cela ait un impact sur le maintien du poste occupé par le salarié (suppression de poste sans remplacement, transformation d'emploi, modification refusée par le salarié d'un élément essentiel de son contrat de travail, comme par exemple la rémunération ou la durée du travail).

Pour le Code du travail les difficultés économiques sont caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Quelles solutions pour les entreprises en difficulté ?

Quelles précautions en cas de licenciements économiques ou ruptures conventionnelles ?

Quels sont les points d'attention à suivre en cas de licenciement économique après une période d'activité partielle ?

Préalablement à l'engagement de la procédure, il est nécessaire de :

- ❖ Définir précisément le **motif économique** qui va être utilisé et déterminer le poste qui va faire l'objet d'une suppression
- ❖ Procéder à l'application des **critères** d'ordre des licenciements au sein de chaque catégorie professionnelle
- ❖ Rechercher des solutions de **reclassement**



Choix de la rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle ne peut intervenir qu'avec l'accord du salarié.

*Si une telle procédure est possible dans un contexte économique, le salarié doit être informé de l'ensemble de ses droits – notamment ceux applicables à la procédure de licenciement économique – et effectuer un choix libre et éclairé (à défaut, risque de contestation de la validité de la rupture conventionnelle pour vice du consentement). **Il est impératif de respecter un formalisme strict pour se prémunir au maximum de toute remise en cause de la procédure.***

Vous pouvez contacter notre équipe de juristes en Droit social pour ces points sensibles afin de vous conseiller au mieux

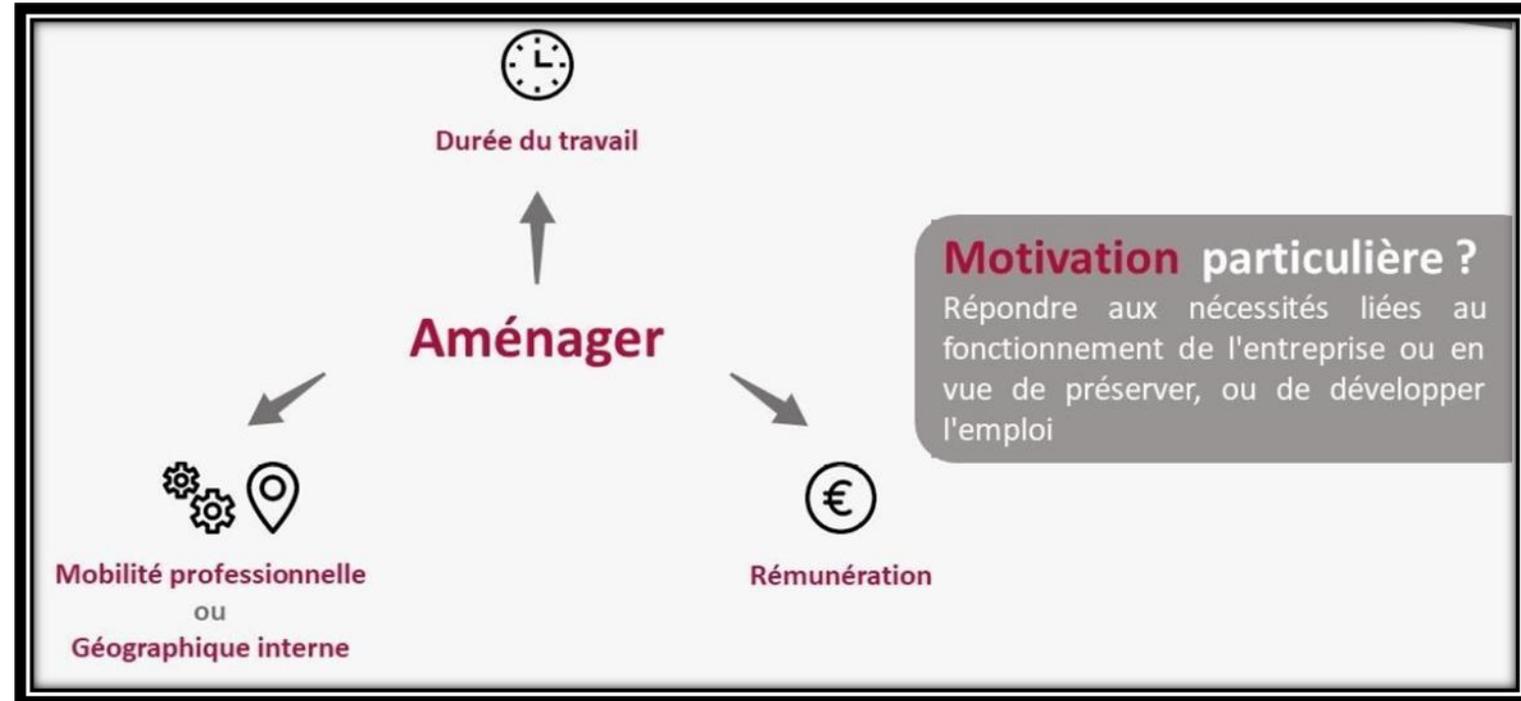
Quelles solutions pour les entreprises en difficulté ?

L'accord de performance collective

L'accord de performance collective est un accord collectif qui a pour objectif de répondre « *aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi* » article L 2254-2 du Code du travail

Thèmes ouverts à la négociation :

- ✓ Aménager la **durée du travail**, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- ✓ Aménager la **rémunération** dans le respect des salaires minima hiérarchiques ;
- ✓ Déterminer les conditions de la **mobilité professionnelle** ou géographique interne à l'entreprise.



Quelles solutions pour les entreprises en difficulté ?

L'accord de performance collective

Pour être valide, un accord de performance collective doit respecter les conditions de validité d'un accord d'entreprise :

⇒ Objet et contenu de l'accord

⇒ Qualité et représentativité des négociateurs de l'accord

En présence d'un délégué syndical : il doit être signé, d'une part, par l'employeur ou son représentant, et d'autre part, par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés, l'accord peut être validé par une approbation majoritaire des salariés.

En l'absence de délégué syndical, et en fonction de l'effectif de l'entreprise :

⇒ Accord préparé par l'employeur et vote des salariés,

⇒ Accord conclu avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative,

⇒ Accord conclu avec le CSE.

⇒ Nécessité d'un écrit

⇒ Accomplissement des formalités de notification et de publicité

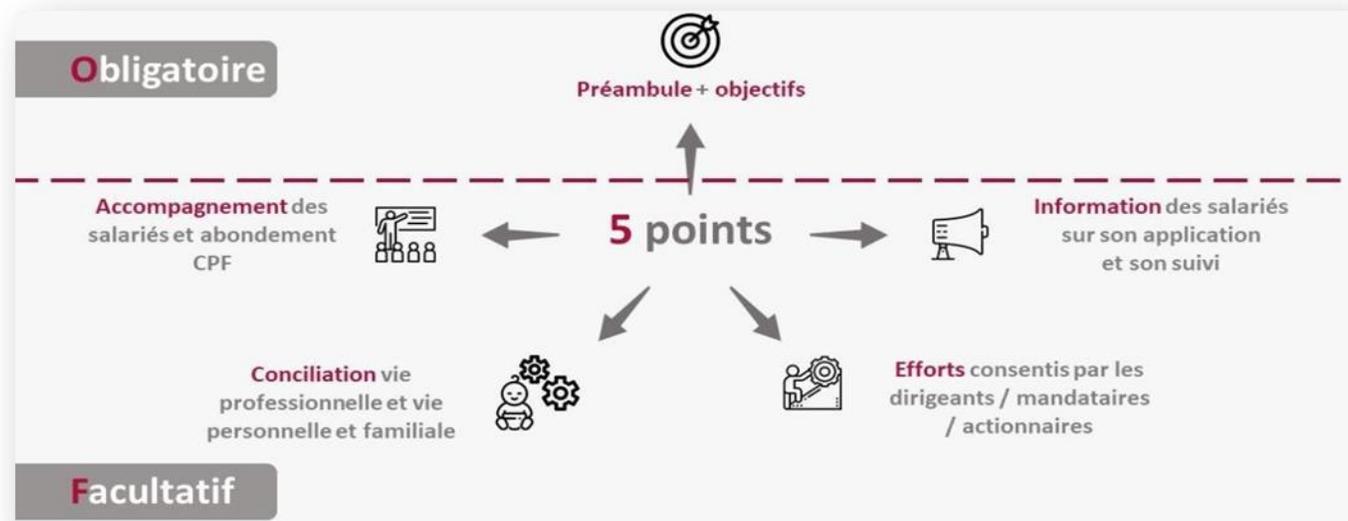
Quelles solutions pour les entreprises en difficulté ?

L'accord de performance collective

Pour être valide, un accord de performance collective doit-il contenir certaines stipulations obligatoires ?

Non, il n'est pas prévu de clauses obligatoires. L'accord définit ses objectifs dans son préambule et il énonce quatre clauses facultatives (art. L.2254-2 du Code du travail) :

- Les efforts des dirigeants salariés, des mandataires sociaux et des actionnaires, proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de l'accord ;
- Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ;
- Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;
- Les modalités d'accompagnement des salariés ainsi que l'abondement du compte personnel de formation au-delà du montant minimal supplétif (montant minimal de 3 000 €uros ; art. R. 6323-3-2 du Code du travail).



Quelles solutions pour les entreprises en difficulté ?

L'accord de performance collective

Les conséquences d'un refus, par le salarié, de l'accord de performance collective

Un salarié peut-il refuser l'application des stipulations de l'accord à son contrat de travail ?

Oui, un salarié peut refuser l'application de l'accord de performance collective à son contrat de travail. Il dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus, par écrit, à son employeur (l'absence de réponse écrite vaut acceptation). Ce délai court à compter de la date à laquelle l'employeur informe les salariés de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que de leur droit de l'accepter ou de le refuser.

Que se passe-t-il en cas de refus du salarié de voir appliquer les stipulations de l'accord de performance collective à son contrat de travail ?

Si un salarié refuse l'application de l'accord à son contrat de travail, il peut être licencié. La procédure de licenciement doit être engagée dans les deux mois qui suivent la notification du refus du salarié.

Le licenciement repose sur un motif personnel « *spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse* ». Le salarié étant en droit de refuser l'application de l'accord, son refus ne constitue pas une faute.

Dès lors, son licenciement ne revêtira en aucun cas le caractère d'un licenciement :

⇒ disciplinaire,

⇒ économique (pas d'application des critères d'ordre, pas de recherche de reclassement, pas de proposition de CSP).

Quelles solutions pour les entreprises en difficulté ?

L'accord de performance collective

Les atouts de l'accord de performance collective

L'accord de performance collective se distingue des autres accords collectifs par :

- ⇒ Son impact sur le contrat de travail des salariés : si des clauses du contrat de travail sont incompatibles avec les dispositions de l'accord de performance collective, et que le salarié accepte l'application de cet accord, elles vont être suspendues pendant la durée de vie de l'accord
- ⇒ Sa mise en place de manière concomitante au recours à l'activité partielle ou à l'activité partielle longue durée
- ⇒ Son caractère juridiquement sécurisant : si le formalisme de l'accord est respecté, il ne peut pas y avoir de remise en cause du licenciement pour absence de motif réel et sérieux

Autres avantages :

- ⇒ Moins coûteux que le licenciement économique (mais attention : il n'a pas vocation à produire une réduction des effectifs donc si des contrats sont rompus, il faut prendre garde à ce qu'un juge ne requalifie pas la rupture en licenciement économique déguisé, d'où l'importance du formalisme)
- ⇒ Moins aléatoire que la rupture conventionnelle qui nécessite l'accord du salarié pour procéder à la rupture du contrat

V. Autres actualités (aides à l'embauche, exonérations de cotisations...)



Autres actualités

Aides à l'embauche des – de 26 ans

Rappels : le Décret 2020-982 du 5-8-2020 a mis en place une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans. Cette aide concernait les contrats conclus du 01/08/2020 au 31/01/2021

▶▶▶ Par un Décret n°2021-94 du 30-01-2021, l'aide est prolongée pour toute embauche **jusqu'au 31 mars 2021**



Les salariés bénéficiaires (rappels)

Cette aide est attribuée pour l'embauche de jeunes de **moins de 26 ans**, dont la rémunération prévue au contrat de travail est inférieure ou égale à deux fois le montant horaire du SMIC (soit 3 078.90 € sur la base de 151.67 h de travail mensuelles). Ces conditions s'apprécient à la date de conclusion du contrat.

Le montant de l'aide (rappels)

- Elle est versée à terme échu (selon rythme trimestriel) à raison de 1 000 € au maximum par trimestre dans la limite d'un an. **Le montant maximum de l'aide est donc égal à 4 000 € pour un même salarié**
- Le montant de l'aide est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail du salarié et de la durée effective du contrat de travail

Les conditions d'attribution (rappels)

Pour pouvoir bénéficier de l'aide, les conditions cumulatives suivantes doivent être respectées :

- Le salarié doit être embauché en **CDI** ou en **CDD** d'une durée **d'au moins trois mois**.
- L'employeur doit être à jour de ses **obligations déclaratives et de paiement** à l'égard de l'administration fiscale et des organismes de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'assurance chômage, ou avoir souscrit un plan d'apurement des cotisations qui est respecté.
- L'employeur ne doit pas bénéficier d'une autre aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi pour le salarié concerné.
- L'employeur ne doit pas avoir procédé, depuis le 1^{er} janvier 2020, à un licenciement pour motif économique sur le poste concerné par l'aide.
- Le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1^{er} août 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide.
- Le salarié doit être maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant **au moins trois mois** à compter du premier jour d'exécution du contrat.

Autres actualités

Mesures d'exonération et paiement des charges sociales « Covid 2 » - Décret n°2021-75 du 27.01.2021

La loi de financement de la sécurité sociale du 14 décembre 2020 a prorogé les dispositifs d'exonération de cotisations, d'aide au paiement des cotisations et de plan d'apurement des dettes instaurés par la loi de finances rectificatives du 30 juin 2020 (L. n°2020-1576, 14 déc. 2020, art. 9 : JO, 15 déc.)

Le décret n°2021-75 du 27 janvier 2021 vient préciser les modalités de ces dispositifs, notamment les secteurs éligibles et les modalités d'appréciation de la condition de baisse du chiffre d'affaires.



Activités concernées :

- **Employeurs de moins de 250 salariés** exerçant l'une des activités définies en annexe 1 du Décret du 30/03/2020 (secteurs dits « S1 » et « S1 bis ») ayant fait l'objet, au cours du mois suivant celui au titre duquel l'exonération est applicable :
 - De mesures d'interdiction d'accueil du public (fermetures administratives)
 - Ou avoir constaté une baisse de CA d'au moins 50% par rapport à la même période que l'année précédente
- **Employeurs de moins de 50 salariés** exerçant d'autres activités que celles visées ci-dessus ((secteurs dits « S1 » et « S1 bis ») qui ont été contraintes à la fermeture administrative

Les secteurs concernés sont ceux éligibles au fonds de solidarité.

Pour déterminer l'éligibilité, seule l'activité principale réellement exercée par l'entreprise est prise en compte (Code APE indicatif).

Autres actualités

Mesures d'exonération et paiement des charges sociales « Covid 2 » - Décret n°2021-75 du 27.01.2021



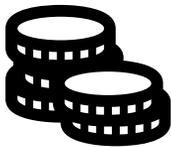
Appréciation de baisse de 50 % de chiffre d'affaires (au choix du bénéficiaire) :

- Par rapport au chiffre d'affaires du même mois de l'année précédente ;
- Par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019, ou ;
- Pour les entreprises créées en 2020, par rapport au montant mensuel moyen du chiffre d'affaires réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 31 août 2020.

Périodes concernées :

- Entrée en vigueur à compter du :
 - 01/09/2020 pour les entreprises relevant des secteurs S1 (à condition qu'elles exercent leur activité dans un lieu ayant été concerné par le couvre-feu instauré avant le 30/10/2020)
 - 01/10/2020 pour les employeurs exerçant dans un lieu concerné par le confinement instauré le 30/10/2020
- Périodes courant jusqu'au 31/12/2020 (au lieu du 30/11/2020)

Pour les employeurs concernés par une fermeture administrative au-delà de cette date, le dispositif s'applique jusqu'au dernier jour du mois précédant celui de l'autorisation d'accueil du public



Montant des exonérations et aides au paiement :

Le montant cumulé perçu au titre des exonérations et des aides au paiement mises en œuvre dans le cadre de la Loi de finances rectificatives du 30/07/2020 et de la LFSS pour 2021 ne peut pas excéder 800 000 €.

Ce montant est limité à 120 000 € pour les employeurs dont l'activité principale relève du secteur de la pêche et de l'aquaculture et à 100 000 € pour ceux dont l'activité principale relève du secteur de la production agricole primaire.

Autres actualités

Mesures d'exonération et paiement des charges sociales « Covid 2 » - Décret n°2021-75 du 27.01.2021

Employeurs	Période d'emploi ouvrant droit à l'exonération et à l'aide au paiement				
	Septembre 2020	Octobre 2020	Novembre 2020	Décembre 2020	Janvier 2021 et au delà
Employeurs de moins de 250 salariés du secteur S1	Oui Pour ceux situés dans les zones de couvre feu instaurées avant le 30/10/20 et qui remplissent les conditions en octobre 2020 (1)	Oui Pour ceux qui remplissent les conditions en Novembre 2020 (1)	Oui Pour ceux qui remplissent les conditions en Décembre 2020 (1)	Oui Pour ceux qui remplissent les conditions en Janvier 2021 (1)	Non Sauf ceux dont l'interdiction d'accueil du public a été prolongée en février 2021 et au-delà (2). Conditions à remplir en février 2021 (1) pour exonération en janvier 2021
Employeurs de moins de 250 salariés du secteur S1 Bis	Oui Quelque soit leur zone géographique et remplissant les conditions en octobre 2020 (1)	Oui Pour ceux qui remplissent les conditions en Novembre 2020 (1)	Oui Pour ceux qui remplissent les conditions en Décembre 2020 (1)	Oui Pour ceux qui remplissent les conditions en Janvier 2021 (1)	Non Sauf ceux dont l'interdiction d'accueil du public a été prolongée en février 2021 et au-delà (2). Conditions à remplir en février 2021 (1) pour exonération en janvier 2021
Employeurs de moins de 50 salariés ne relevant pas des secteurs S1 et S1 bis	Non	Oui Pour ceux qui remplissent les conditions en Novembre 2020 (3)	Non Levée du confinement en décembre	Non	Non En attente de nouvelles dispositions éventuelles pour les interdictions depuis le 01/02/2021

(1) Soit subir une mesure d'interdiction d'accueil du public ou constater une baisse de CA d'au moins 50 %

(2) Exonération applicable pour les périodes d'emploi courant jusqu'au dernier jour du mois précédant celui de l'autorisation d'accueil.

(3) Mesures de restriction d'accueil du public affectant de manière prépondérante l'activité à l'exception des activités de livraison, de retrait de commande ou de vente à emporter.

Autres actualités

Mesures d'exonération et paiement des charges sociales « Covid 2 » - Décret n°2021-75 du 27.01.2021

- **Les mandataires sociaux assimilés à des salariés à l'égard de la sécurité sociale (non titulaires d'un contrat de travail)**
 - ✓ Bénéficient d'une réduction de 600 € pour chaque mois au titre duquel les conditions d'éligibilités aux exonérations sont remplies
 - Dès lors que l'entreprise dont ils sont mandataires leur a versé une rémunération au titre du mois d'éligibilité.
 - ✓ La réduction s'impute sur les montants de cotisations et contributions dus au titre des années 2020 et 2021

Sont concernés :

Les gérants minoritaires ou égalitaires de SARL et de Selarl

Les présidents de conseil d'administration, directeurs généraux et directeurs généraux délégués des SA et des Selafa

Les dirigeants de certaines associations

Les présidents et dirigeants des SAS et des Selas

Autres actualités

Mesures d'exonération et paiement des charges sociales « Covid 2 » - Décret n°2021-75 du 27.01.2021

Employeurs	Réduction de cotisation pour les mandataires			
	Octobre 2020	Novembre 2020	Décembre 2020	Janvier 2021 et au delà
Employeurs de moins de 250 salariés du secteur S1	Oui Pour ceux situés dans les zones de couvre feu instaurées avant le 30/10/20 et qui remplissent les conditions en octobre 2020 (1)	Oui Pour ceux qui remplissent les conditions en Novembre 2020 (1)	Oui Pour ceux qui remplissent les conditions en Décembre 2020 (1)	Oui Pour ceux dont l'interdiction d'accueil du public a été prolongée en janvier 2021 et au-delà (2)
Employeurs de moins de 250 salariés du secteur S1 Bis	Oui Quelque soit leur zone géographique et remplissant les conditions en octobre 2020 (1)	Oui Pour ceux qui remplissent les conditions en Novembre 2020 (1)	Oui Pour ceux qui remplissent les conditions en Décembre 2020 (1)	Oui Pour ceux dont l'interdiction d'accueil du public a été prolongée en janvier 2021 et au-delà (2)
Employeurs de moins de 50 salariés ne relevant pas des secteurs S1 et S1 bis	Non applicable	Oui Pour ceux qui remplissent les conditions en Novembre 2020 (3)	Non applicable	En attente de nouvelles dispositions éventuelles pour les interdictions depuis le 01/02/2021

(1) Soit subir une mesure d'interdiction d'accueil du public ou constater une baisse de CA d'au moins 50 %

(2) Jusqu'à la fin des mesures d'interdiction d'accueil du public

(3) Mesures de restriction d'accueil du public affectant de manière prépondérante l'activité à l'exception des activités de livraison, de retrait de commande ou de vente à emporter.

**Vous souhaitez plus de renseignements ?
Contactez-nous**

Laurence DUJARDIN
Juriste en Droit Social

Tél : 01.64.22.77.44

Mail : l.dujardin@crowe-fideliance.fr

Pauline TEDESCHI
Juriste en Droit Social

Tél : 01.64.22.77.44

Mail : p.tedeschi@crowe-fideliance.fr

www.fideliance.fr

Rejoignez-nous sur nos réseaux sociaux :

