



METALLURGIE

FEDERATION CFE-CGC METALLURGIE

Service juridique
30 juillet 2020

Accord relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi dans la Métallurgie ARME

Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (article 53)

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000042007059&categorieLien=id>

Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=6BC8242A9998E3906FB6C6977B4B86B5.tplqfr36s_2?cidTexte=JORFTEXT000042169955&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000042169362

La loi et le décret cités ci-dessus permettent la mise en place d'un dispositif spécifique « d'activité réduite pour le maintien en emploi » (ARME), nouvel outil mobilisable comme l'activité partielle pour préserver l'emploi dans la période de crise économique que nous traversons.

Comparaison rapide de deux dispositifs, l'activité partielle vs l'ARME

Depuis le **1^{er} juillet 2020**, ces 2 dispositifs cohabitent ; un dispositif d'activité partielle de base classique ayant vocation à traiter le **court terme** (maximum 6 mois) et un dispositif négocié plus favorable et **durable** (minimum 6 mois et maximum 24 mois).

I- Le dispositif d'activité partielle de « droit commun » ou AP classique :

Il prend le relais de celui déployé pendant la crise sanitaire mais ses indemnités horaires et allocations versées aux employeurs seront **de moins en moins favorables**.

Concrètement, et à compter du **1^{er} octobre 2020**, un salarié placé en activité partielle de droit commun ne touchera plus 70 % mais 60 % de son brut (100 % au SMIC) soit 72 % de son net, contre 84 % actuellement. Le tout, toujours dans une limite de 4,5 fois le SMIC, sur décision unilatérale de l'employeur et autorisation administrative, pour une durée de trois mois renouvelable une fois.

L'entreprise, ne sera donc plus remboursée qu'à hauteur de 60 % de ce qu'elle verse à ses salariés, soit un reste à charge de 40 %, contre 15 % depuis le **1^{er} juin** dernier.

Notons enfin que le placement en activité partielle n'empêche pas l'employeur d'engager le licenciement économique des salariés concernés si nécessaire.

Fédération de la Métallurgie CFE-CGC

33 Avenue de la République, 75011 PARIS – Tél.: 01 44 53 32 00 federation@metallurgie-cfecgc.com
www.metallurgie-cfecgc.com

II- Le dispositif « d'activité réduite pour le maintien en emploi » (ARME) :

Il est **plus favorable** en matière d'indemnités horaires pour les salariés et d'allocations employeurs, mais **plus contraignant** en matière d'engagements.

Ce dispositif est destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une **réduction d'activité durable qui n'est cependant pas de nature à compromettre leur pérennité**.

Concrètement, il permettra de maintenir un « haut niveau de protection », qui reproduit en fait le régime de chômage partiel valable depuis le 1^{er} juin dernier, à savoir 84 % du net pour le salarié (100 % au SMIC) et reste à charge de seulement 15 % pour l'employeur.

Il y aura cependant deux grandes différences avec l'AP classique :

- ➡ Il faudra un accord d'entreprise ou de branche comportant des engagements en matière de préservation de l'emploi ;
- ➡ L'ARME ne pourra s'appliquer qu'à condition que les heures non travaillées soient de 40 % au maximum en moyenne par salarié sur la durée de l'accord.

C'est dans ce contexte que la CFE-CGC Métallurgie a signé avec l'UIMM un accord de branche le 30 juillet 2020 afin de pouvoir rapidement déployer le dispositif de l'ARME qu'ils avaient initié auprès des pouvoirs publics par leur manifeste du 18 mai 2020.

I Le principe d'une négociation de l'ARME par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe :

Les signataires de l'accord souhaitent que l'accord de branche ne s'applique qu'à défaut d'autre négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe. Il en ressort les principes suivants :

- ➡ La négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe **doit être privilégiée**, l'accord de branche supplétif n'intervenant qu'en leur absence (échec des négociations ou impossibilité de négocier en raison de l'absence de représentant du personnel, en particulier dans les TPE-PME).
- ➡ La négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe **doit être loyale** et avoir lieu ou se poursuivre de bonne foi afin de permettre d'apporter les réponses les plus appropriées aux réalités et besoins de l'entreprise et de ses salariés.

Ainsi, l'accord de branche ne remet pas en cause les négociations qui sont actuellement en cours dans les entreprises sur les mêmes sujets. Celles-ci doivent se poursuivre loyalement jusqu'à leur terme.

De la même manière, l'existence de l'accord de branche ne doit pas empêcher l'ouverture d'une négociation dans l'entreprise si elle est possible.

En conclusion :

L'accord de branche reste supplétif et la négociation doit avoir lieu dans les entreprises **partout où ce sera possible** pour mettre en œuvre des solutions adaptées et, pourquoi pas, chercher à négocier des avantages ou contreparties complémentaires.

II Mise en œuvre unilatérale de l'ARME par document de l'employeur homologué

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, l'accord de branche permet le recours au dispositif de l'ARME par la voie **d'un document élaboré unilatéralement par l'employeur** au niveau de l'entreprise ou de l'établissement qui sera ensuite **présenté au CSE** (s'il existe) pour avis préalable avant d'être **transmis à l'autorité administrative** en vue de son homologation.

➡ **Le contenu du document élaboré par l'employeur :**

- Il précise, les conditions de recours à l'activité réduite à la situation de l'établissement ou de l'entreprise ;
- Il comporte un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité :

A noter :

Ces éléments doivent permettre de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Le diagnostic peut être réalisé, notamment, à partir des informations contenues dans la base de données économiques et sociales.

- Il mentionne :

1 Les activités et salariés auxquels s'applique l'activité réduite :

L'employeur doit clairement délimiter les activités et salariés auxquels il veut appliquer l'ARME dans certaines limites et possibilités :

- Il ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle ;

- Il peut cependant être mis en place pour une partie de ses salariés concomitamment au dispositif d'activité partielle qui en concernerait d'autres.

- Il ne peut pas le mettre en œuvre de manière individualisée mais il peut concerner l'entreprise, l'établissement ou partie de l'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Attention cependant,

l'employeur ne peut pas utiliser l'activité partielle classique pour certains salariés pour un motif de conjoncture économique en même temps qu'il utiliserait l'ARME pour d'autres salariés.

En conclusion, l'ARME peut être utilisée concomitamment avec l'AP uniquement si elle ne s'applique qu'à des salariés différents et pour les motifs de recours à l'AP suivants:

- Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

2 La réduction maximale de l'horaire de travail appréciée salarié par salarié pendant la durée d'application de l'activité réduite :

- L'accord prévoit une réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise de 40 % de la durée légale. Cette limite peut être dépassée et aller jusqu'à 50 % sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise ;

- Cette réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application de l'activité réduite. Elle peut donc donner lieu à une modulation des horaires sur l'ensemble de la période et peut ainsi conduire à la suspension temporaire de l'activité.

- La charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours doivent être adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

3 Les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite :

- Le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute (84 % du net) servant d'assiette de l'indemnité de congés payés dans la limite de 4,5 SMIC.

A noter :

L'ARME étant un dispositif légal indépendant de l'activité partielle, ce taux de rémunération concerne donc également les salariés au forfait en jours de la Métallurgie. En effet, la loi du 17 juin écarte de fait les dispositions conventionnelles protectrices qui ne restent valables que pour le dispositif d'activité partielle de « droit commun ».

- Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur peut proposer une meilleure indemnisation des salariés concernés ;
- L'entreprise doit également étudier la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée.

A noter :

Pour l'administration du travail, cette possibilité de lissage nécessiterait l'existence ou la mise en place d'un accord de modulation.

4 Les engagements en matière d'emploi :

- A minima, l'employeur s'engage à maintenir en emploi les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite pendant la durée de son utilisation ;

Le document, élaboré par l'employeur pourrait évidemment aller plus loin en terme de périmètre des emplois concernés (jusqu'à viser l'ensemble des salariés), ainsi que de la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi.

5 Les engagements en matière de formation professionnelle :

- Les entreprises sont invitées à mettre à profit périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés par le biais d'actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience et autres mesures.

6 La date de début et la durée d'application de l'activité réduite qui peut être reconduite, dans le respect de la durée maximale (24 mois) :

- Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise. La date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.
- La durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

7 Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite et le suivi des engagements fixés par le document homologué :

- L'employeur informe, au moins tous les trois mois, lorsqu'il existe, le CSE de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e) sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite ;
- Les informations transmises au CSE portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

8 La décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a, de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite. En cas d'efforts appliqués, la décision mentionne ces efforts :

- En d'autres termes, l'employeur a le choix de mettre en place des efforts proportionnés aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires mais qu'il le fasse ou non, il a l'obligation de l'indiquer clairement dans son document.

A noter :

Si de telles mesures sont mises en place, elles devront être détaillées. L'employeur ne pourra pas se contenter de dire qu'il y en aura, sans autre précision.

La présentation au CSE :

Le document unilatéral élaboré par l'employeur, notamment le diagnostic réalisé sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité, est présenté pour information et consultation du CSE, lorsqu'il existe.

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du CSE.

A noter :

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

➡ La transmission à l'autorité administrative :

L'employeur adresse la demande de validation (en cas d'accord) ou d'homologation (si c'est un document unilatéral) par voie dématérialisée à l'autorité administrative c'est-à-dire au préfet du département où est implanté l'établissement concerné par l'accord ou le document.

La demande d'homologation est également accompagnée de l'avis rendu par le CSE s'il existe.

Le préfet aura 15 jours suivant sa réception pour valider l'accord et 21 jours pour valider le document unilatéral, son silence au-delà du délai valant acceptation dans les deux cas.

La décision de validation (accord) ou d'homologation (document) est notifiée à l'employeur par voie dématérialisée. Elle est également notifiée, par tout moyen, au CSE lorsqu'il existe, et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales signataires.

Lorsque la décision de validation (accord) ou d'homologation (document) est expresse ou implicite, l'employeur en informe le CSE en lui transmettant simplement une copie de sa demande accompagnée de son accusé de réception par l'administration.

En cas de refus par l'autorité administrative, l'employeur peut reprendre son projet et présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et le cas échéant avoir informé et consulté à nouveau le CSE.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite de six mois, l'employeur qui souhaite son renouvellement doit transmettre un bilan portant sur le respect de ses engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite.

Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité réduite et le diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Contacts juristes :

Hélène HARDY helene.hardy@metallurgie-cfecgc.com

Sébastien NOLF sebastien.nolf@metallurgie-cfecgc.com