



SYNDICAT CFDT DE LA METALLURGIE DU BAS RHIN
9 Rue de l'Église 67120 MOLSHEIM
Tél. : 09-64-40-65-73 Mail : metaux67.cfdt@orange.fr
Site Internet : www.cfdt-metauxalsace.com

A noter : Vous trouverez dans les grandes lignes le fonctionnement du nouveau dispositif intitulé entre autres « ARME ». Sachant que la prise en charge du chômage partiel "classique" a diminué depuis le 1er octobre 2020.

Pour les salariés

Les salariés ne touchent plus que **60%** de leur salaire brut (au lieu de 70%) soit **72%** de leur salaire net (au lieu de 84%). L'indemnisation du chômage partiel diminuera donc pour les salariés depuis le 1er octobre 2020.

Pour les employeurs

L'Etat prend en charge **60%** de la rémunération nette que l'employeur verse au salarié (au lieu de 85%). Les employeurs ont donc à leur charge **40%** du salaire versé au salarié (au lieu de 15%). La prise en charge du chômage partiel par l'Etat (donc le remboursement obtenu par l'employeur pour les salaires qu'il verse en chômage partiel) a diminué depuis le 1er octobre 2020.

Tableau récapitulatif

	Actuellement	Depuis le 1er octobre 2020
Salaire des salariés en chômage partiel	70% brut (=84% net)	60% brut (=72% net)
Prise en charge par l'employeur	15% des salaires versés aux salariés en chômage partiel (l'Etat prend en charge 85%)	40% des salaires versés aux salariés en chômage (l'Etat prendra en charge 60%)

Les entreprises préfèrent donc se tourner plutôt vers le dispositif APLD (ARME)

Le chômage partiel longue durée, qu'est-ce que c'est ?

Il s'agit d'un nouveau dispositif dont les contours ont été détaillés dans une loi du 17 juin 2020
Plusieurs termes désignent ce dispositif :

- **Chômage partiel de longue durée,**
- **Activité partielle de longue durée (APLD),**
- **Activité réduite de maintien en emploi (ARME).**

Il s'agit d'un dispositif soumis obligatoirement à la signature d'un **accord collectif**.

Avec cet accord, l'employeur peut réduire les horaires de ses salariés, dont l'activité n'arrive pas à reprendre complètement pour le moment. La réduction d'horaire donne lieu à indemnisation au titre de ce chômage partiel spécifique. **Mais en contrepartie, l'employeur doit prendre des engagements notamment pour le maintien de l'emploi.**

Pour en bénéficier l'entreprise doit **négoier un accord collectif** d'établissement, d'entreprise ou de groupe pour mettre en œuvre le dispositif ou bien, être soumis à un **accord de branche étendu** qui en prévoit la possibilité. Dans ce dernier cas, l'employeur devra élaborer un document après consultation du **CSE** s'il existe.

Le dispositif est entré en vigueur le **1er juillet 2020** et est applicable pour les accords ou documents transmis à l'Administration avant le **30 juin 2022**.

L'accord doit prévoir

L'accord d'entreprise ou le document conforme à l'accord de branche étendu doivent obligatoirement contenir :

- La durée d'application.
- Les activités et les salariés concernés par le chômage partiel.
- Les réductions d'horaire qui peuvent donner lieu à indemnisation.
- Les engagements à souscrire en contrepartie notamment pour le maintien de l'emploi.

Validation ou homologation par l'Administration

Une fois votre accord négocié ou votre document élaboré, il doit être transmis à l'Administration :

- Soit pour **validation** s'il s'agit d'un accord.
- Soit pour **homologation** s'il s'agit d'un document en application d'un accord de branche.

L'Administration vérifiera :

- ❖ que les **éléments obligatoires** (mentionnés au-dessus) sont présents dans l'accord et le document ;
- ❖ que le contenu du document est conforme à l'accord de branche.

Elle vérifiera aussi :

- ❖ les conditions de validité et la régularité de la **procédure de négociation** dans le cadre d'un accord collectif ;
- ❖ la régularité de la **procédure d'information et de consultation du CSE** dans le cadre d'un document issu de l'accord de branche.
L'administration donnera son **autorisation de validation** de l'accord collectif dans les **15 jours** qui suivent la réception de l'accord.

Elle donnera son **autorisation d'homologation** du document issu de l'accord de branche, dans les **21 jours** qui suivent la réception du document.

En l'absence de réponse dans ces 2 délais (selon l'accord ou le document), l'administration est réputée avoir validé ou homologué l'accord ou le document. Le silence vaut donc acceptation.

Si l'administration a accepté l'accord ou le document, elle **notifie sa décision** (motivée) à l'**employeur** mais aussi au **CSE** s'il existe et aux **organisations syndicales** représentatives signataires si elles existent (uniquement s'il s'agit d'un accord collectif).

Si elle a gardé le silence pendant les délais indiqués précédemment (donc acceptation tacite), c'est à l'employeur de transmettre les documents au CSE ou aux organisations syndicales représentatives signataires. Il doit leur transmettre votre demande de validation ou d'homologation ainsi que son accusé de réception par l'administration.

Récapitulatif sous forme de tableau :

	Chômage partiel longue durée prévu par accord de branche étendu	Chômage partiel longue durée par accord collectif d'entreprise
Support	Document conforme à l'accord de branche	Accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe
Procédure	Respect des règles de consultations du CSE et élaboration du document conformément à l'accord de branche	Respect des règles de négociation collective
Contenu	Conforme à ce que prévoit l'accord de branche : <ul style="list-style-type: none"> • durée d'application ; • activités et les salariés concernés par le chômage partiel ; • réductions d'horaire qui peuvent donner lieu à indemnisation ; • engagements souscrits en contrepartie notamment pour le maintien de l'emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> • durée d'application ; • activités et les salariés concernés par le chômage partiel ; • réductions d'horaire qui peuvent donner lieu à indemnisation ; • engagements souscrits en contrepartie notamment pour le maintien de l'emploi.
Transmission à l'Administration	Demande d'homologation de votre document	Demande de validation de votre accord
Délai de réponse de l'administration (à défaut de réponse dans ce délai, silence = acceptation)	21 jours à compter de la réception de la demande d'homologation	15 jours à compter de la réception de la demande de validation

L'activité réduite pour le maintien de l'emploi (ARME)

Le Gouvernement a souhaité s'inspirer de propositions issues de la Métallurgie afin de créer un dispositif de recours à l'activité partielle favorisant le maintien de l'emploi, déployé sur une durée plus longue que celle que supposent les cas existants. Lors des débats au Parlement, le texte, qui se présentait à l'origine comme une habilitation à prendre des mesures par ordonnance, s'est finalement transformé en un **texte de loi autonome**. Il ne nécessite donc pas la prise d'une ordonnance, ni celle d'une loi de ratification. Toutefois, un **décret en Conseil d'Etat est à venir** et devra préciser certains points.

Le but affiché de ce nouveau dispositif est « *d'Assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité* ».

En théorie donc, le dispositif n'a pas vocation à s'appliquer aux entreprises dans lesquelles des mesures de réorganisation ou de suppressions d'emploi sont envisagées ou ont été prises.

En revanche, il peut faire concurrence, voire se cumuler dans certains cas, avec un accord de performance collective. En effet, l'ARME suppose d'abord l'existence d'un accord collectif, quel que soit son niveau (établissement, entreprise, groupe, branche). De prime abord, la proximité des objectifs de ces deux types d'accord peut inquiéter. Ce serait oublier que les APC ont désormais un champ très large, alors que le présent dispositif semble présenter davantage de garanties en matière d'engagements pris en contrepartie, même si ceux-ci ne sont pas, aux termes de la loi, obligatoirement et dans tous les cas des engagements de maintien de l'emploi, contrairement à l'objectif affiché du dispositif.

Par ailleurs, ce dispositif repose sur un système d'homologation/validation par l'administration. Le contrôle est plus poussé si son recours se fait par document unilatéral, précisant l'application des stipulations d'un accord de branche, que s'il se fait par accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

- **Les conditions de recours à l'ARME**

La principale condition pour prétendre recourir à l'ARME est d'avoir conclu ou d'être dans le champ d'un accord collectif.

Cet accord collectif peut indifféremment être :

- un accord d'établissement,
- un accord d'entreprise,
- un accord de groupe,
- un accord de branche étendu par arrêté ministériel après avis de la CNNC.

Si l'accord est un accord de branche étendu, l'entreprise qui souhaite bénéficier du dispositif doit en outre élaborer un document unilatéral (DU) conforme à cet accord et définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi. Ce document est soumis à la consultation du CSE, « *s'il existe* ».

La mention du fait que la notification se fait aux « *organisations syndicales signataires lorsqu'elles existent* » confirme malheureusement la possibilité, comme pour tout accord, de recourir au référendum patronal...

En cas d'homologation, c'est-à-dire si on est en présence d'un DU en application d'un accord de branche étendu, le contrôle est plus poussé et porte sur les points suivants :

- la régularité de la procédure d'information-consultation du CSE,
- la présence dans le document de l'ensemble des points obligatoires,
- la conformité du DU aux stipulations de l'accord de branche,
- la présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi.

En cas de reconduction ou d'adaptation du DU, une nouvelle homologation doit être demandée.

La décision de l'administration est notifiée à l'employeur et au CSE « *s'il existe* » dans un délai de 21 jours à compter de la réception de l'accord. Le silence de l'administration vaut acceptation.

Par ailleurs, le régime de l'ARME se distingue de celui de l'activité partielle « classique » par le fait que certaines dispositions ne lui sont pas applicables.

Ainsi, en cas d'activité partielle mise en place par l'ARME, il n'y aura pas de possibilité :

- de bénéficier d'une indemnité majorée pendant le temps de formation,
- ni d'utiliser le placement en activité partielle individualisée.

En outre, la loi prévoit que les dispositions des accords relatifs à l'activité partielle conclus avant l'entrée en vigueur de la loi ne sont pas applicables à l'ARME.

Enfin, nombre de points doivent être précisés par le Décret et sont actuellement en cours de discussion.

Selon les termes de la loi, un décret doit encore préciser :

- le contenu de l'accord ;
- les conditions d'application et de renouvellement du DU ;
- les conditions et les cas dans lesquels le pourcentage de l'indemnité et le montant de l'allocation peuvent être majorés, selon des caractéristiques liées à l'activité de l'entreprise.

Pour la CFDT, le décret doit être l'occasion de renforcer la nécessité de réels engagements sur l'emploi qui, en l'état du texte de loi, ne sont contrôlés qu'en cas de document unilatéral, et de définir les autres types d'engagement qui pourraient figurer dans de tels accords.

Pour ce nouveau dispositif, les modalités d'indemnisation des salariés et de remboursement des entreprises s'inspirent nettement du système mis en place depuis le 1er juin pour le chômage partiel classique. Avec une nouveauté pour le dispositif de longue durée toutefois : **les salariés ne pourront pas être au chômage partiel plus de 40% de leur temps habituel**. Sur ce temps chômé, ils percevront une indemnité correspondant à 70% de leur salaire brut, soit 84% du net (100% pour les salariés rémunérés au Smic). Le reste du temps, vu qu'ils travailleront, ils percevront leur salaire habituel. L'Etat et l'Unédic rembourseront à l'entreprise 85% de l'indemnité de chômage partiel versée aux salariés.

Cela sera valable pour les accords conclus d'ici au 1er octobre prochain. Pour ceux qui seront signés après cette date, le dispositif sera un peu moins intéressant pour les entreprises, puisque l'Etat et l'Unédic ne leur rembourseront plus que l'équivalent de 80% de l'indemnité. Du côté de la formation professionnelle, l'Etat prendra en charge 80% des coûts pour les salariés en chômage partiel de longue durée.