



CONCERTATION EMPLOI

LES PROPOSITIONS DE L'UDES

12 JUIN 2020

Evolution du dispositif d'activité partielle mise en place de l'activité réduite pour maintien dans l'emploi	p.3
Les activités nécessitant un maintien du niveau de l'allocation d'activité partielle tel qu'antérieur au 1 ^{er} juin	p.3
Le dispositif d'activité réduite de maintien dans l'emploi (ARME)	p.4
Emploi des jeunes	p.5
Aider les jeunes à s'orienter vers les emplois disponibles dans l'économie sociale et solidaire	p.5
Donner aux employeurs de l'économie sociale et solidaire les moyens d'accueillir les jeunes, dans toute leur diversité, notamment pour assurer le développement d'activités d'intérêt social riches en emplois	p.5
Permettre aux jeunes d'occuper les postes disponibles dans les structures de l'ESS	p.6
Formation professionnelle	p.8
Permettre aux structures de l'ESS de former leurs salariés en activité partielle ou réduite	p.8
Assurer une pleine effectivité aux dispositifs créés par la loi avenir professionnel, notamment pour faire face aux difficultés suscitées par la crise	p.8
Favoriser les transitions et reconversions professionnelles au sein et surtout en direction de l'économie sociale et solidaire	p.9
Evolution du dispositif d'assurance chômage	p.10
Modulation de la contribution patronale d'assurance chômage (Bonus-malus).....	p.10
Taxation forfaitaire des CDD d'usage et majoration de contribution	p.10
Annexe – L'évolution des règles du régime de l'activité partielle	p.11

EVOLUTION DU DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE MISE EN PLACE DE L'ACTIVITE REDUITE POUR MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La loi relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne prévoit une nouvelle habilitation du Gouvernement à prendre des **mesures par voie d'ordonnance de façon à faire évoluer le régime d'activité partielle à compter du 1^{er} juin et pour une durée de maximale de six mois à l'issue de l'état d'urgence sanitaire.**

Ce texte prévoit, en plus de l'évolution du régime de l'activité partielle, un **dispositif d'activité réduite de maintien dans l'emploi (ARME)** destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Les propositions de l'UDES quant aux évolutions du régime de l'activité partielle sont détaillées dans le tableau en annexe (cf page 11).

1. LES ACTIVITES NECESSITANT UN MAINTIEN DU NIVEAU DE L'ALLOCATION D'ACTIVITE PARTIELLE TEL QU'ANTERIEUR AU 1ER JUIN

Jusqu'au 31 mai 2020, la prise en charge de l'allocation d'activité partielle versée à l'entreprise correspond à l'indemnité d'activité partielle versée aux salariées soit 70 % de la rémunération horaire brute, dans la limite d'un plafond de 4,5 Smic.

À partir du 1^{er} juin l'allocation versée à l'employeur passe à 60% de la rémunération horaire brute par heure chômée, tandis que l'indemnité versée au salarié reste à 70%.

À cet égard, l'UDES souhaite que le montant de l'allocation versée par l'État demeure dans son état antérieur au 1^{er} juin pour les secteurs impactés du Tourisme Social et Familial, (TSF), de la culture et du spectacle vivant, du sport, des Ateliers et Chantiers d'insertion (ACI), de l'animation, des organismes de formation et de l'aide et soin à domicile.

En effet, ces activités subissent intégralement ou pour partie un impact économique certain du fait des mesures prises pour faire face à la crise sanitaire se traduisant notamment par la poursuite des fermetures administratives ou des conditions de reprise très progressives.

S'agissant des ACI, il convient spécifiquement de souligner que, du fait du placement **quasi-général des salariés en parcours d'insertion en activité partielle, les aides aux postes attribuées en fonction des heures effectivement travaillées, ont quasiment été retirées dans leur intégralité bien que celles-ci représentent une source importante de financement pour les ACI. Ces derniers continueront à être impactés tant que ces salariés, soit du fait de la spécificité de leur activité, soit du fait de leur vulnérabilité ne pourront pas reprendre leur activité.** Les ACI sont doublement affectées en ce qu'au surplus de la perte des aides aux postes, leurs activités sont souvent dépendantes d'activités fermées administrativement.

Il apparaît par ailleurs nécessaire, dans le secteur du spectacle vivant de permettre l'ouverture et la poursuite du dispositif d'activité partielle au-delà des seuls contrats de travail et promesses d'embauches qui ont pu être matérialisés avant la période de confinement. En effet, conformément aux usages en cours dans ce secteur, un grand nombre d'employeurs n'avait pas, début mars, formalisé les embauches des artistes et techniciens du spectacle afférant à des événements qui se trouvent

aujourd'hui annulés (ou qui vont l'être, par décision du préfet du département). Une souplesse est à envisager dans les documents faisant office de preuve de promesse d'embauche pour ce secteur.

Dans l'aide et soin à domicile, certaines structures restent fermées, en raison de directives administratives locales (financeurs et donneurs d'ordre – particulièrement pour les services familles), également à cause de la crainte sanitaire de certains bénéficiaires ou de leurs ayants droits qui retardent la reprise de l'accompagnement.

2. LE DISPOSITIF D'ACTIVITE REDUITE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI (ARME)

Le dispositif proposé est pour l'UDES bienvenu. En effet, il est ciblé dans le temps sur une durée suffisante pour permettre la préservation de l'activité et de l'emploi.

Bien que l'accès au dispositif soit conditionné non seulement à l'existence d'un accord mais aussi d'une homologation de l'administration, se pose la question des entreprises qui n'auront pas été en mesure de tenir leurs engagements.

Il apparaît donc nécessaire de **prévoir un suivi de ce dispositif par l'administration a posteriori de l'homologation** de l'accord ou du document dans le cas de l'application d'un accord de branche, à **échéances préalablement définies.**

De même, au regard de ce suivi, il apparaît nécessaire de **prévoir un dispositif de révision des engagements.**

Par ailleurs, à l'égard des **branches qui souhaiteraient permettre aux entreprises d'utiliser un accord conclu à ce niveau pour mettre en œuvre le dispositif, il est souhaitable de prévoir des délais d'extension courts via la procédure accélérée. Il serait également utile de prévoir des délais d'agrément les plus courts possibles pour les secteurs qui y sont soumis.**

L'UDES estime enfin opportun de **renforcer les potentialités en matière de formation dans le cadre du dispositif proposé.** Ainsi, elle propose donc que **l'accord collectif** nécessaire pour en bénéficier **définisse obligatoirement, au titre des engagements** spécifiquement souscrits en contrepartie, des **mesures relatives au maintien de l'emploi mais aussi à la formation des salariés indemnisés notamment en matière de compétences nécessaires à l'usage des outils numériques.**

EMPLOI DES JEUNES

Sur un marché du travail dégradé par la crise sanitaire, il s'agit d'assurer l'emploi des jeunes, c'est-à-dire de **trouver des solutions pour les jeunes qui vont quitter le système de formation initiale et s'engager sur le marché de l'emploi**. Les travaux devraient se terminer début juillet et aboutir à la présentation mi-juillet d'un plan de relance de l'emploi des jeunes.

Sur ces bases, l'UDES propose l'adoption d'une série de mesures.

L'économie sociale et solidaire peut constituer un remarquable débouché pour les jeunes qui achèveront leur formation initiale au cours des prochains mois et années, sous certaines conditions.

AIDER LES JEUNES A S'ORIENTER VERS LES EMPLOIS DISPONIBLES DANS L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Pour ce faire, il convient d'abord **d'informer plus largement les jeunes sur l'ESS et sur les opportunités d'emploi offertes par ses structures**, en particulier en soutenant l'action de l'ESPER en faveur de la connaissance de l'ESS à l'école et en renforçant la visibilité du portail de l'emploi de l'UDES.

Il faut ensuite **tirer parti de la revalorisation de l'image de certains métiers qui est apparue au cours de la crise, par une campagne de communication massive sur les métiers qui permettent d'accélérer les transitions sociale et écologique**.

Il importe également, de façon générale, **d'attribuer davantage de moyens aux dispositifs et acteurs de l'orientation et de l'accompagnement des 18-26 ans**, notamment à ceux qui sont tournés vers les jeunes les plus en difficulté, tels que les missions locales et les réseaux information jeunesse ; l'enjeu est de faire face à l'afflux massif de jeunes anticipé pour les prochains mois.

Sont ainsi proposés, dans ce cadre :

- **L'adaptation du Parcours contractualisé d'accompagnement adapté vers l'emploi et l'autonomie (PACEA)**, pour sécuriser les parcours des jeunes les plus fragiles en permettant aux missions locales de répondre à leurs besoins de façon souple et adaptée (passage à 85 M€ de l'enveloppe globale consacrée à l'allocation PACEA, doublement du plafond annuel de montants mobilisables pour un jeune bénéficiaire du dispositif, création d'un fonds d'urgence piloté localement par les missions locales) ;
- **L'adaptation de la Garantie jeune**, de manière à autoriser l'accès de nouveaux publics à l'accompagnement renforcé et aux droits annexes, sans qu'ils bénéficient de l'allocation (augmentation de 70 M€ de l'enveloppe dédiée) ;
- **Le doublement des moyens alloués à la mise en œuvre de l'obligation de formation en 2020**, afin de faire face à l'afflux prévisible de jeunes décrocheurs à la rentrée (40 M€) ;

DONNER AUX EMPLOYEURS DE L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE LES MOYENS D'ACCUEILLIR LES JEUNES, DANS TOUTE LEUR DIVERSITE, NOTAMMENT POUR ASSURER LE DEVELOPPEMENT D'ACTIVITES D'INTERET SOCIAL RICHES EN EMPLOIS

S'agissant des jeunes moins qualifiés, qui sont plutôt orientés aujourd'hui vers l'alternance ou les dispositifs spécifiques, **on peut envisager d'autoriser, de façon conjoncturelle, un recours plus large aux Parcours Emplois Compétences (PEC)** : dans la nouvelle phase ouverte par la crise

sanitaire, le dispositif pourrait être redimensionné et assoupli pour devenir un outil de lutte contre le chômage, y compris des jeunes, mais aussi d'appui au fonctionnement des structures bénéficiaires.

Il conviendrait à terme de porter à 200 000, dont la moitié pour le secteur non-lucratif, le nombre de PEC, d'harmoniser et de réévaluer leur taux de prise en charge et d'assouplir les conditions requises des employeurs pour en bénéficier. Un doublement de la durée des contrats permettrait également de renforcer l'expérience professionnelle du bénéficiaire, dans son intérêt comme dans celui de l'entreprise d'accueil.

Dans l'immédiat, l'UDES préconise le doublement du nombre de PEC prescrits par les missions locales pour les jeunes, tous secteurs confondus, afin d'arriver à 12 000 postes dès 2020.

Ces dispositifs spécifiques d'appui au développement de l'activité et d'aide à l'insertion professionnelle ne sauraient toutefois constituer la règle en matière d'accès à l'emploi des jeunes, même dans la situation actuelle : **Le CDI doit être favorisé dès lors que l'activité de la structure le permet et que le projet et les compétences du jeune s'y prêtent. L'UDES propose, dans cette perspective, le rétablissement de l'exonération temporaire (a minima 6 mois) de contribution patronale d'assurance chômage pour l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans.**

100 000 emplois boost !

Les associations, coopératives, mutuelles et entreprises bénéficiant d'un agrément ESUS qui constituent l'ESS, sont, par nature, les plus à même de proposer les activités d'intérêt général et de cohésion sociale dont la crise a révélé la nécessité, mais aussi de favoriser l'émergence d'activités tournées vers la transition écologique, les unes comme les autres très riches en emplois de terrain non délocalisables.

Pour assurer ce développement, l'UDES préconise la **création de 100 000 emplois boost dans les territoires pour accompagner la nouvelle économie**. Ces contrats, financés par l'Etat, l'Unedic et les Régions via un fonds d'amorçage dégressif sur trois ans, doivent permettre le recrutement de personnes qualifiées, susceptibles de mener sur leur période de validité un projet de création de nouvelles activités d'intérêt général, riches en emplois. Un tel dispositif assurerait ainsi un **débouché naturel aux jeunes diplômés arrivant sur le marché du travail au cours des prochains mois, tout en faisant office de levier pour la création d'emplois à plus long terme**. Le cout estimé est de 3 milliards d'Euros sur les trois années.

PERMETTRE AUX JEUNES D'OCCUPER LES POSTES DISPONIBLES DANS LES STRUCTURES DE L'ESS

L'UDES a fait part en temps utiles de ses propositions pour développer l'apprentissage dans le contexte nouveau créé par la crise sanitaire. Parmi elles figuraient l'adaptation de l'aide unique aux employeurs d'apprentis (élargissement aux diplômes post-bac, majoration visant à limiter le reste à charge pour les employeurs dans les entreprises et secteurs particulièrement frappés par la crise, notamment pour les majeurs), le financement accru des premiers équipements des apprentis (matériels informatiques, équipements de protection individuelle) ou encore la pérennisation de la possibilité, pour les jeunes, de suivre une formation en CFA en l'absence de contrat au-delà de trois mois. **Ces demandes ont été en parties satisfaites par le plan de relance de l'apprentissage présenté le 4 juin.**

Cependant, **la montée en puissance de l'apprentissage ne doit pas s'opérer au détriment d'autres dispositifs et notamment des contrats de professionnalisation**. Ces derniers demeurent très prisés par les employeurs de l'ESS car ils leur permettent de répondre à des besoins de formation spécifiques. Il convient donc de s'assurer de la pérennité de ce dispositif en veillant au maintien d'une certaine parité

entre ce dernier et le contrat d'apprentissage, **tant en ce qui concerne les aides attribuées aux employeurs que celles allouées aux jeunes signataires de ces contrats.**

Plus largement, il convient **d'assouplir les dispositifs de formation professionnelle initiale**, dont certaines règles, admissibles dans des circonstances normales, constituent autant de freins au recrutement de jeunes dans la période actuelle. **Ceci vaut en particulier pour les modalités d'encadrement et du tutorat**, qui doivent mieux prendre en compte les spécificités de l'ESS (rôle des bénévoles, rareté dans les TPE de salariés possédant les aptitudes requises). Cette démarche doit également être retenue dans le cadre des formations initiales assurées par les Établissements de Formation en Travail Social, au regard des **difficultés à assurer l'encadrement des stagiaires conformément aux exigences réglementaires** dans les structures d'accueil qui sont affectées par la COVID 19.

Par ailleurs, il semble utile d'élargir les éléments facilitateurs pour l'entrée des jeunes dans le monde du travail, **principalement en ce qui concerne les déplacements** : soutien financier pour le passage du permis de conduire, possibilité de bénéficier d'un prêt à taux nul pour l'achat d'un véhicule, ou encore allègement du coût de l'assurance pour les jeunes conducteurs.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Les échanges doivent rechercher les moyens de **maintenir la dynamique observée avant la crise en matière de formation professionnelle**. Il s'agit de renforcer la formation et les compétences dans les activités susceptibles de redémarrer, mais aussi de faciliter les reconversions professionnelles, notamment pour les salariés dont les activités seraient particulièrement menacées. Les travaux doivent contribuer à l'élaboration d'un plan pour la formation et les compétences en cohérence avec le plan national de relance économique qui doit être présenté à la rentrée.

En matière de formation professionnelle, plusieurs enjeux sont identifiés par l'UDES dans le cadre de la concertation.

PERMETTRE AUX STRUCTURES DE L'ESS DE FORMER LEURS SALARIES EN ACTIVITE PARTIELLE OU REDUITE

L'UDES souhaite la prolongation du régime applicable antérieurement au 1^{er} juin en matière d'activité partielle pour un certain nombre de secteurs. Il apparaît utile dans ce cadre, pour faire face aux nouvelles problématiques suscitées par la crise et pour préparer la relance que les salariés en activité partielle suivant une formation puissent conserver une indemnité d'activité partielle couvrant l'intégralité de leur salaire ; dès lors, il conviendrait que l'allocation versée par l'État couvre l'intégralité de l'indemnité.

S'agissant du **dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi (ARME)**, l'UDES estime opportun de **renforcer ses potentialités en matière de formation**. Elle propose donc que l'accord collectif nécessaire pour en bénéficier définisse obligatoirement, au titre des engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, des mesures relatives au maintien de l'emploi mais aussi à la formation des salariés indemnisés, notamment en matière de compétences nécessaires à l'usage des outils numériques.

ASSURER UNE PLEINE EFFECTIVITE AUX DISPOSITIFS CREES PAR LA LOI AVENIR PROFESSIONNEL, NOTAMMENT POUR FAIRE FACE AUX DIFFICULTES SUSCITEES PAR LA CRISE

Le législateur a reconnu, avec la création de la **promotion et reconversion par l'alternance (Pro A)**, l'utilité d'un dispositif de formation en alternance bénéficiant principalement aux salariés, et radicalement distinct, en termes de publics comme de finalités, des contrats en alternance. Or ce dispositif, pourtant beaucoup plus modeste que la période de professionnalisation à qui il a succédé, n'est toujours **pas opérationnel** à l'heure actuelle, notamment **du fait des nouvelles conditions fixées pour son déploiement par l'ordonnance « coquilles »** : aucun des accords élaborés sur ce dispositif au sein des branches de l'ESS n'a encore pu être étendu.

Pour remédier à cette situation, dont les conséquences sont de plus en plus sévères pour les employeurs et pour les salariés du secteur, **l'UDES demande au minimum une accélération du processus d'extension des accords Pro-A** afin d'obtenir le financement, via les fonds de l'alternance, des certifications visant à accompagner la mutation des activités et le risque d'obsolescence des compétences. Il conviendrait, au-delà, **d'assouplir les critères d'extension des accords voire de supprimer l'ensemble des conditions ajoutées par l'ordonnance « coquilles » (modalités de justification des critères d'obsolescence des compétences et de mutation des activités trop fermées en vue d'une pleine efficience)**. Il serait préférable en effet que les partenaires sociaux de

l'ESS travaillent à l'adaptation optimale du dispositif à la spécificité de leurs secteurs plutôt qu'à la justification sans fin de la conformité de leurs accords aux critères généraux issus de l'ordonnance.

Dans le même sens, l'UDES constate que le **CPF n'est pas parvenu à sa pleine efficacité** du fait de l'absence de mise en œuvre des procédures d'abondement prévues par le législateur. **L'UDES demande** donc une finalisation rapide des travaux dans ce domaine, notamment en ce qui concerne **la possibilité, pour les branches professionnelles, de mettre en place des abondements** soit par accord avec la Caisse des dépôts et consignations, soit par l'intermédiaire de leur Opérateur de compétences en mobilisant les fonds conventionnels.

Enfin, l'UDES estime que des progrès restent encore effectuer en matière de fluidité entre les dispositifs. **Il conviendrait ainsi de renforcer les passerelles entre eux pour faciliter les parcours de formation et de carrière**, par exemple, on peut imaginer d'améliorer les conditions de passage d'un service civique à un apprentissage ou à une VAE. Il conviendrait d'ailleurs **de garantir la possibilité d'obtenir tous les diplômes en VAE et d'assurer un accompagnement accru de la VAE**. Il apparaît également possible dans ce cadre de renforcer le lien entre la VAE et l'action de formation en situation de travail (AFEST), cette dernière permettant de développer les compétences acquises.

FAVORISER LES TRANSITIONS ET RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES AU SEIN ET SURTOUT EN DIRECTION DE L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

La crise actuelle, par ses effets directs sur certains secteurs et métiers, mais aussi par la prise de conscience qu'elle a suscitée sur la valeur relative des différentes professions, va sans aucun doute accroître les projets de transition et de reconversion professionnelles, notamment en direction de l'économie sociale et solidaire.

Pour favoriser l'aboutissement de ces projets, **l'UDES propose, de façon générale, une réévaluation des moyens accordés au CPF de transition. Il apparaît en effet que les gains liés à la souplesse du dispositif ne sont pas parvenus à compenser son sous-dimensionnement financier par rapport au CIF (montant divisé par deux depuis la dernière réforme).**

En outre, **l'UDES demande à nouveau d'être représentée au sein des CPIR/transition pro, qui statuent au niveau territorial sur le financement des projets de transition professionnelle. Seule une telle mesure permettrait, de son point de vue, de garantir l'égalité de traitement entre les projets de transition au sein ou en direction de l'ESS et ceux qui bénéficient à d'autres secteurs.**

EVOLUTION DU DISPOSITIF D'ASSURANCE CHOMAGE

Pour l'UDES, certaines mesures qui avaient pour objectif d'inciter les entreprises à proposer davantage de contrats de travail à durée indéterminée ne sont plus adaptées dans un contexte de crise économique consécutive à la crise sanitaire. Ces mesures pourraient même s'avérer contreproductives en matière d'emploi.

MODULATION DE LA CONTRIBUTION PATRONALE D'ASSURANCE CHOMAGE (BONUS-MALUS)

Le bonus-malus s'appliquera aux entreprises de 11 salariés et plus relevant de 7 secteurs¹ d'activité dont le taux moyen de séparation est supérieur à 150% à compter du 1^{er} mars 2021. Le taux de contribution modulé (entre 3 % et 5,05 %) ainsi calculé par les Urssaf au regard des fins de contrat de travail et de missions d'intérim constatées entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020 sera notifié aux entreprises concernées en début d'année 2021.

La période de référence de calcul du taux de séparation des entreprises pour déterminer la cotisation 2021 a été limitée à l'année 2020, la crise pourra donc avoir pour effet, de voir s'accroître les taux de séparation et ainsi les contributions des entreprises comprises dans les 7 secteurs, notamment dans l'ESS le Tourisme social et familial.

TAXATION FORFAITAIRE DES CDD D'USAGE ET MAJORATION DE CONTRIBUTION

Tout employeur est soumis à une taxe forfaitaire de 10 € pour chaque contrat à durée déterminée d'usage conclu à compter du 1^{er} janvier 2020.

S'agissant des CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois conclus avec les ouvriers dockers occasionnels et avec les salariés intermittents du spectacle une majoration de la contribution d'assurance chômage est prévue, ils ne sont pas concernés par la taxation forfaitaire. La contribution est majorée à 4,55% au lieu de 4,05%.

Pour l'UDES, compte tenu de l'impact sur l'emploi annoncé de la crise économique, il paraît nécessaire de lever les freins à la conclusion de contrats de travail quelle que soit leur nature et quelle que soit leur durée.

De ce fait, l'UDES, demande à minima le report du « bonus-malus », de la taxation des CDD d'usage ainsi que de la contribution majorée.

Enfin, dans la période de crise économique qui arrive, il convient, pour l'UDES, de repousser au-delà du 1^{er} septembre les nouvelles modalités de calcul de l'allocation chômage ainsi que la dégressivité de celle-ci à partir du 7^{ème} mois d'indemnisation² pour certains salariés.

¹ Pour mémoire, les 7 secteurs sont les suivants : fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (code NAF : CA), transports et entreposage (code NAF : HZ), hébergement et restauration (code NAF : IZ), travail du bois, industries du papier et imprimerie (code NAF : CC), fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques (code NAF : CG), production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution (code NAF : EZ), autres activités spécialisées, scientifiques et techniques (code NAF : MC)

² Salariés qui percevaient un montant de revenus minimum de 4500€ brut/mois

ANNEXE - L'ÉVOLUTION DES RÈGLES DU RÉGIME DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Depuis le début de la crise sanitaire, le régime de l'activité partielle a été modifié de nombreuses fois. Les **propositions de l'UDES** sont donc détaillées au sein du tableau ci-dessous sur l'ensemble des thèmes sur lesquels le régime de l'activité partielle a été modifié.

Dispositif actuel	Propositions de l'UDES
<p><u>Cas de recours général à l'activité partielle :</u> Lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants (<i>R 5122-1 du Code du travail</i>) :</p> <p>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.</p> <p>C'est sur le 5° que les entreprises ont eu recours à l'activité partielle lors de la survenance de la crise sanitaire.</p> <p>Le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 permet sur la base des 3° et 5° de : - envoyer la demande d'autorisation à l'administration dans les 30 jours après la mise en activité partielle des salariés, - faire parvenir l'avis du CSE dans les deux mois suivant la demande. Le décret du 25 mars ne précise pas le seuil d'effectif à partir duquel la consultation du CSE est obligatoire.</p>	<p>Hors état d'urgence sanitaire, ce n'est plus sur le 5° que les entreprises auront recours à l'activité partielle. À l'issue de l'état d'urgence, il est probable que le « cas de recours » à l'activité partielle soit le 1°.</p> <p>Au regard du caractère exceptionnel global de la période et du risque de résurgence, notamment local (cluster), l'UDES souhaite que les possibilités offertes par le décret du 25 mars demeurent.</p> <p>Sur les autres situations, il apparaît souhaitable que, si l'avis du CSE devait être joint aux demandes, le délai du CSE pour rendre son avis soit le plus court possible en maintenant la possibilité de consultation à distance.</p> <p>Il conviendra d'éclaircir le seuil à partir duquel l'avis du CSE est obligatoire (entreprises d'au moins 50 salariés). Il conviendra encore de maintenir les dispositions non bloquantes dans l'accès à l'activité partielle pour les entreprises dépourvues de CSE.</p> <p>Pour l'UDES, il convient également de proposer un cas de recours spécifique pour les structures un appel à projets ou dont le financement n'est pas reconduit du fait des contraintes liées à la crise pesant sur le donneur d'ordre... ou alors faire en sorte que le cas de recours lié à la conjoncture économique puisse être invoqué dans ce type de situations.</p>
<p><u>Autres cas de recours à l'activité partielle lié à la crise sanitaire :</u> Depuis le 1^{er} mai 2020, l'activité partielle est de droit (<i>Loi n° 2020-473 de finances rectificatives du 25 avril 2020, art. 20</i>), lorsque :</p> <p>1° Le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire ; 2° Le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable indiquée ci-dessus ; 3° Le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.</p>	<p>Lors des vacances scolaires d'été, quelle attestation les parents devront-ils fournir à leur employeur, pour justifier d'un maintien en activité partielle, s'il s'avère impossible que l'enfant puisse être accueilli par des centres de loisirs ? Il faut que l'activité partielle puisse se poursuivre durant les vacances scolaires d'été si ce type de structure ne peut rouvrir ou ne peut accueillir qu'un nombre limité d'enfants.</p> <p>Par ailleurs, il convient de souligner que les cas évoqués sont des éléments extrinsèques à l'entreprise, notamment l'activité partielle pour garde d'enfant.</p> <p>Il apparaît donc nécessaire dans ces cas, de conserver le dispositif existant antérieurement au 1^{er} juin. En effet, rétroactivement, à compter du 1^{er} juin, l'allocation d'activité partielle perçue par les entreprises ne</p>

<p>Pour les salariés, personnes vulnérables, un certificat d'isolement est établi par un médecin de ville ou un médecin du travail.</p> <p>S'agissant du 3°, depuis le 2 juin, une attestation de l'établissement d'accueil de l'enfant indiquant que l'établissement ne peut l'accueillir est nécessaire.</p> <p>La durée d'application du 1° et 2° sera fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31.12.2020. La durée d'application du 3° est fixée pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant leur enfant.</p>	<p>représenteront 60% du brut tandis que l'indemnité versée au salarié demeurera de 70%.</p>
<p>Salariés éligibles : Certaines catégories de salariés auparavant exclues ont intégré ce dispositif :</p> <p>Salariés en forfait annuel en jours ou en heures dès la première demi-journée d'inactivité totale de leur établissement, de leur service, de leur équipe ou de l'unité de production (<i>Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, art. 8</i>) ; Les cadres dirigeants des établissements ayant fait l'objet d'une fermeture temporaire (<i>Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020, art. 6</i>) ; Les salariés expatriés ; Les VRP ; Les salariés portés en CDI pendant les périodes où ils sont dans l'impossibilité de travailler pour leur client ; Les salariés du particulier employeur ; Les salariés en CDDU relevant du régime d'indemnisation chômage des annexes 8 et 10 du Règlement d'Assurance Chômage (intermittents du spectacle) ; Les assistants maternels.</p>	<p>L'UDES souhaite que les salariés compris jusqu'alors dans le dispositif y soient maintenus.</p> <p>Il conviendrait néanmoins de définir des règles claires pour les temps de travail dérogatoires du droit commun notamment le CEE.</p>
<p>Individualisation de l'activité partielle : Malgré son caractère en principe collectif, l'activité partielle peut être appliquée de manière individualisée.</p> <p>En cas de nécessité justifiée par la poursuite ou la reprise de son activité, l'entreprise peut ne placer en activité partielle qu'une partie des salariés d'un même établissement, service ou atelier ou d'une même catégorie professionnelle ou répartir différemment l'activité partielle entre eux (<i>Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020, article 8</i>).</p> <p>Cette individualisation doit être autorisée par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par un accord de branche.</p> <p>En l'absence de tels accords, l'employeur doit obtenir un avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise.</p>	<p>L'UDES demande que l'individualisation de l'activité partielle devienne de droit commun.</p> <p>Par ailleurs, à défaut d'accord, la nécessité d'un avis conforme du CSE peut constituer un élément de blocage susceptible de mettre en jeu la survie de l'entreprise. Une simple consultation suffirait.</p> <p>De même, à défaut d'accord, une entreprise de moins de 50 salariés dépourvue de CSE ne peut pas recourir à ce dispositif.</p> <p>Aussi, en cas d'échec des négociations, ne pourrait-on pas laisser la possibilité à l'employeur de mettre en place un document unilatéral soumis à consultation du CSE et homologué par la DIRECCTE ?</p> <p>De même, en l'absence de CSE et à défaut d'accord de branche, une même démarche avec un document unilatéral, homologué par la DIRECCTE et communiqué à chaque salarié pourrait être prévue.</p>
<p>Salariés protégés : Lorsque des salariés protégés sont compris dans une mise en activité partielle collective, cette mesure s'impose à eux sans avoir à</p>	<p>La nécessité de recueillir l'accord d'un salarié protégé dans le cadre de l'individualisation de l'Activité partielle peut s'avérer problématique en cas de refus notamment lorsque l'activité de l'entreprise est menacée. Il semble préférable que ce dispositif soit soumis, temporairement, à l'autorisation de la DIRECCTE.</p>

<p>obtenir leur accord individuel (<i>Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020, article 6</i>).</p> <p>Cet accord est en revanche toujours nécessaire en cas d'individualisation de leur mise en activité partielle.</p>	
<p><u>Volume annuel d'heures indemnisées :</u> Le volume d'heures indemnisées par l'employeur et prises en charge par l'État et l'Unedic est porté de 1 000 heures à 1 607 heures par an.</p>	<p>Le même volume d'heures pourrait être reconduit en 2021.</p>
<p><u>Heures prises en charge :</u> Les heures de travail chômées en dessous de 35 heures ou de la durée collective de travail inférieure appliquée dans l'entreprise sont indemnisées par l'employeur et prises en charge par l'État. Les heures chômées au-delà de 35 heures ne sont en principe pas indemnisables. Il existe toutefois des exceptions concernant les heures supplémentaires structurelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Convention de forfait hebdomadaire, mensuelle ou annuelle fixant un volume d'heures de travail supérieur à la durée légale conclue avant le 24 avril ; ▪ Temps de travail supérieur à 35 heures en application d'un accord conclu avant le 24 avril 2020. <p>Dans ces deux cas, les heures comprises entre la durée contractuelle ou conventionnelle et la durée légale sont indemnisables et remboursables. (<i>Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020, art. 7</i>).</p> <p>Les heures d'équivalence comprises dans la période antérieurement travaillées se substituent au plafond de 35 heures et sont indemnisées (<i>Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020, art. 1</i>).</p> <p>Pour le salarié au forfait annuel en jours ou en heures, le nombre d'heures prises en compte pour calculer le montant de l'indemnité d'activité partielle est déterminé en convertissant en heures le nombre de jours ou demi-journées d'activité partielle (<i>Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, art. 8</i>). Une journée chômée correspond à 7 heures, une demi-journée à 3 heures 30 et une semaine à 35 heures (<i>Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020</i>). Les mêmes modalités s'appliquent pour les cadres dirigeants.</p>	<p>La prise en charge des heures supplémentaires structurelles dans le cadre de l'activité partielle a permis de mettre en cohérence l'indemnité perçue par les salariés concernés avec leurs revenus salariaux habituels.</p> <p>Le maintien d'une telle mesure se justifie dans les activités qui demeurent touchées par des fermetures administratives ou les activités dépendantes des entreprises fermées.</p> <p>Des précisions seraient utiles sur le calcul de l'indemnisation pour les salariés soumis à une modulation annuelle de leur temps de travail notamment lorsqu'il y a une fermeture totale de l'établissement. La circulaire de 2013 n'est pas suffisamment précise sur la conduite à tenir en cas de période de basse ou de haute activité.</p>
<p><u>Montant de l'indemnisation versée aux salariés :</u> Pour chaque heure « chômée » au titre de l'activité partielle, l'employeur verse au salarié concerné une indemnité horaire égale à 70 % de sa rémunération horaire brute (<u>L5122-1</u> et <u>R5122-18</u> du code du travail). La</p>	<p>L'allocation versée aux entreprises sera revue à 60% du salaire brut rétroactivement à compter du 1^{er} juin tandis que l'indemnité versée aux salariés demeurera de 70% du brut.</p> <p>Il convient de maintenir, pour certaines activités une prise en charge intégrale par l'état de l'allocation versée aux entreprises (cf. I.II).</p>

<p>rémunération brute prise en compte correspond à celle de l'assiette de l'indemnité de congés payés calculée selon la règle du maintien de salaire.</p> <p>Si après le versement de l'indemnité, la rémunération d'un salarié est inférieure à la rémunération mensuelle minimale (RMM), garantie par les articles L. 3232-1 et suivants du code du travail pour les salariés à temps plein, l'employeur doit leur verser une indemnité complémentaire égale à la différence entre cette rémunération mensuelle minimale et le montant de l'indemnité d'activité partielle « de base ».</p> <p>Les salariés à temps partiel placés en activité partielle bénéficient d'une indemnisation horaire au moins égale au SMIC horaire si cette dernière n'est pas supérieure à leur rémunération contractuelle (<i>Ordonnance du 27 mars 2020, art. 3</i>).</p> <p>Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont le salaire horaire est inférieur au Smic, le plancher de 8,03 € ne s'applique pas.</p> <p>L'indemnisation des salariés en formation pendant une période d'activité partielle n'est plus égale à 100 % de leur rémunération. Ce taux est temporairement aligné sur celui appliqué aux autres salariés, soit 70 % horaire. (<i>Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, art. 5</i>).</p>	<p>De même pour ces activités, il apparaît utile de façon à préparer la relance, que les salariés en formation puissent recevoir une indemnité d'activité partielle couvrant l'intégralité de leur salaire. Pour ce faire, il conviendrait dans ce cas que l'allocation versée par l'état à l'entreprise couvre l'intégralité de l'indemnité.</p>
<p>Régime social de l'indemnisation :</p> <p>L'indemnité versée au salarié en application des dispositions du Code du travail est exonérée des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale (<i>L. 5122-4 du Code du travail</i>). Elle est assujettie à la CSG et à la CRDS sous réserve de l'application de la rémunération minimale garantie.</p> <p>Lorsque l'indemnité horaire versée par l'employeur est supérieure à 3,15 Smic, sa fraction excédentaire est assujettie à la totalité des contributions et cotisations sociales (<i>Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020, art 5</i>).</p>	<p>Cette disposition, malgré l'article 18 du Projet de loi de finances rectificative présenté en Conseil des ministres le 10 juin doit, pour l'UDES, demeurer en l'état. A fortiori pour les activités fermées administrativement et celles qui en sont dépendantes.</p>
<p>Engagements pris par l'employeur à l'égard des salariés :</p> <p>Lorsque l'employeur a déjà placé des salariés en activité partielle au cours des 3 années précédentes, il doit indiquer dans sa demande d'autorisation des engagements pris vis-à-vis des salariés. Ceux-ci peuvent notamment porter sur le maintien dans l'emploi, la formation, la GPEC et des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise (<i>R5122-9 du Code du travail</i>).</p>	<p>Pour l'UDES, il serait opportun de conserver la possibilité de prendre en considération la situation économique de l'entreprise en cas d'une demande par l'administration de remboursement des sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle comme le prévoit la rédaction actuelle de l'article R5122-10 du Code du travail.</p> <p>En outre, l'éventualité de se voir refuser une nouvelle demande d'activité partielle est source d'insécurité pour l'employeur.</p> <p>Rappelons que pour une majorité d'employeurs, l'activité partielle a été imposée par des décisions administratives de</p>

<p>L'autorité administrative fixe ces engagements, qui sont notifiés dans la décision d'autorisation et s'assure de leur respect. A défaut de respect, sans motif légitime, l'employeur peut être amené à rembourser les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle, sauf si ce remboursement est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise (R5122-10 du Code du travail).</p> <p>Un projet de décret supprime la possibilité d'être exonéré d'un tel remboursement et mentionne que l'administration peut demander, dans un délai maximal de 30 jours, le remboursement des sommes issues de trop perçu ou le remboursement si l'entreprise n'a pas respecté les engagements mentionnés dans l'autorisation.</p> <p>En outre, ce projet de décret permet à l'administration de refuser une nouvelle demande d'activité partielle aux employeurs qui n'auraient pas respecté les engagements prévus au II de R5122-9 du Code du travail.</p>	<p>fermeture. La reprise de l'activité s'accompagnera de difficultés économiques pour nombre d'entre elles.</p> <p>De manière générale s'agissant des renouvellements des autorisations, il convient de simplifier la procédure. En effet, les entreprises qui avaient formulé une demande initiale formulée pour une durée de 3 mois devront prochainement prendre des engagements en application de l'article R5122-9 du code du Travail. Les entreprises doivent pouvoir formuler des demandes de renouvellement sans engagements notamment lorsque des mesures administratives arrêtent ou réduisent l'activité.</p>
--	--

De manière générale, il apparaît souhaitable que les associations, notamment les Établissements sociaux et médico-sociaux et les structures d'aide et de soin à domicile, puissent bénéficier d'une adaptation leur permettant de recevoir les allocations d'activité partielle dans leur intégralité dans l'attente de savoir si leurs budgets sont maintenus. En effet, les subventions de ces structures ne sont pas toujours maintenues dans leur intégralité. Cette démarche leur permettrait de faire face aux contraintes de continuité d'activité auxquelles elles sont astreintes dans un contexte d'absentéisme lié notamment aux nécessités de gardes d'enfants et aux salariés vulnérables.