

Vu l'urgence ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décrète :

Article 1^{er} [contenu de l'accord / DU]

I. L'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, mentionné au I de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 susvisée prévoit dans son préambule un diagnostic sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et leurs perspectives d'activité.

L'accord détermine également :

1° les activités et salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif prévu à l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 susvisée ;

2° la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif est sollicité ;

3° les engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle.

4° les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

II- L'accord peut également prévoir :

1° les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif;

2° les conditions de mobilisation des congés payés des salariés, et du compte personnel de formation, préalablement ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;

3° les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

III- L'accord de branche mentionné au deuxième alinéa du III de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 susvisée permet le recours au dispositif spécifique d'activité partielle au bénéfice des employeurs faisant face à une baisse durable d'activité par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

L'accord de branche détermine l'ensemble des éléments prévus au I, à l'exclusion des 1°, 2° et 3° qui sont fixés par le document élaboré par l'employeur.

L'accord de branche peut également porter sur les éléments mentionnés au II.

IV - Le document élaboré par l'employeur mentionné au II de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 susvisée adapte à la situation de l'établissement ou de l'entreprise, les éléments prévus par l'accord de

branche mentionné au III, dans le respect des stipulations de cet accord. Il détermine l'ensemble des éléments prévus au I.

V- Les engagements de maintien de l'emploi prévus par l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou par le document élaboré par l'employeur portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise sauf stipulation conventionnelle autorisant un engagement sur un champ d'application plus restreint.

Article 2 [engagements]

Un bilan portant sur le respect des engagements prévus aux 3°, 4° et 5° du I de l'article 1^{er}, qu'il s'agisse d'un accord ou du document élaboré par l'employeur, est transmis par l'employeur à l'autorité administrative au moins tous les six mois et le cas échéant, avant toute demande de renouvellement mentionné à l'article 3.

L'employeur rembourse à l'Etat les sommes perçues au titre de l'allocation mentionnée au VII de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 susvisée pour chaque salarié subissant une réduction d'activité et dont le contrat de travail est rompu pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail dans le champ d'application mentionné au 1° du I de l'article 1^{er}, pendant la durée de recours au dispositif

L'employeur rembourse à l'Etat les sommes perçues au titre de l'allocation mentionnée au VII de l'article 53 de la loi précitée à proportion du nombre de ruptures de contrats de travail intervenues pendant la durée de recours au dispositif pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail en méconnaissance des dispositions du V de l'article 1^{er},

Dans le cas prévu à l'alinéa précédent, le remboursement de tout ou partie des sommes dues par l'employeur peut ne pas être exigé notamment s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

L'autorité administrative peut suspendre le paiement de l'allocation lorsqu'elle constate que les engagements prévus aux 3°, 4° et 5° du I de l'article 1^{er} ne sont pas respectés durant la période de recours au dispositif.

Article 3 [début et durée du dispositif]

La date à partir de laquelle l'employeur sollicite le bénéfice de l'allocation mentionnée au VII de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 susvisée ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

Le bénéfice de l'allocation est accordé pour une durée de six mois renouvelables, dans la limite de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six mois consécutifs.

Lorsque les accords prévus aux I et III de l'article 1^{er} sont conclus pour une durée supérieure à six mois, l'autorité administrative autorise la poursuite du versement de l'allocation tous les six mois, après transmission du bilan mentionné à l'article 2, du procès-verbal de la réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé et du diagnostic actualisé par l'employeur sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Article 4 [réduction max de l'horaire de travail]

La réduction de l'horaire de travail mentionnée au 3° du I de l'article 1^{er} ne peut être supérieure à 40% de la durée légale. Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de l'accord, dans la limite d'une durée de 24 mois à partir de sa date d'entrée en vigueur.

Cette limite ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative.

Article 5 [procédure]

I - L'employeur adresse la demande de validation de l'accord ou d'homologation du document au préfet du département où est implanté l'établissement concerné par l'accord ou le document.

L'autorité administrative se prononce dans les conditions prévues au V de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 susvisée.

Lorsque le périmètre de l'accord ou du document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur adresse sa demande unique au titre de l'ensemble des établissements au préfet du département où est implanté l'un quelconque des établissements concernés.

Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions du dispositif d'indemnisation prévu par le présent article est confié au préfet de département où est implanté chacun des établissements concernés.

II - La demande est accompagnée de l'accord, de l'avenant ou du document élaboré par l'employeur.

Le document élaboré par l'employeur est accompagné de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique, ou à défaut, de la convocation du comité social et économique, s'il existe.

La demande est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail.

III.- La décision d'homologation ou de validation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Celui-ci en informe le comité social et économique.

La décision de refus est motivée.

En cas de refus de validation de l'accord par l'autorité administrative, un nouvel accord peut être négocié, qui tient compte des éléments de motivation accompagnant la décision de l'administration. Le comité social et économique, s'il existe, est informé de la reprise de la négociation. Le nouvel accord conclu est transmis à l'autorité administrative, qui se prononce dans les conditions prévues au 1° du V.

En cas de refus d'homologation du document unilatéral par l'autorité administrative, l'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, présente une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et consulté le comité social et économique, s'il existe.

IV. - Les engagements mentionnés aux 3°, 4° et 5° du I de l'article 1^{er} sont notifiés dans la décision de validation ou d'homologation.

Article 6 [taux de l'allocation]

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle au bénéfice des employeurs faisant face à une baisse durable d'activité prévu à l'article 53 de la loi du 17 juin susvisée à :

1° 60% de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R.5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance, pour les accords transmis à l'autorité administrative avant le 1^{er} octobre 2020 ;

2° 56% de la rémunération horaire brute telle que calculée au 1^o, pour les accords transmis à l'autorité administrative à compter du 1^{er} octobre 2020.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 7,23 euros. Ce minimum n'est pas applicable dans les cas mentionnés au troisième alinéa de l'article R. 5122-18.

Article 7 [taux de l'indemnité]

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif spécifique au bénéfice des employeurs faisant face à une baisse durable d'activité reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 8 [articles relatifs à l'AP classique qui ne s'appliquent pas]

I.- Le dispositif spécifique d'activité partielle au bénéfice des employeurs faisant face à une baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'activité partielle peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L.5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1. II.- Les dispositions réglementaires du chapitre II du titre II du livre Ier du code du travail sont applicables aux salariés et aux employeurs pour la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle au bénéfice des employeurs faisant face à une baisse durable d'activité, à l'exception des dispositions des articles R.5122-2, R.5122-3, R.5122-4, R.5122-6, R.5122-7, R.5122-9, R. 5122-10, D. 5122-13 et des deux premiers alinéas de l'article R.5122-18 du code du travail.

II. Pour l'application des articles 1 et 2 du présent décret, la mention « validation de l'accord collectif ou homologation du document élaboré par l'employeur » se substitue à la mention « autorisation » figurant dans les articles demeurant applicables.

III.- Les dispositions du décret du 16 avril 2020 et de l'article 5 du décret du 26 juin 2020 susvisés sont applicables, jusqu'à leur terme, au dispositif spécifique d'activité partielle au bénéfice des employeurs faisant face à une baisse durable d'activité.

Article 9 [entrée en vigueur]

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux accords collectifs et aux documents unilatéraux transmis à l'autorité administrative pour extension, validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022.

Article 10 [article d'exécution]

La ministre du travail est chargée de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française et entrera en vigueur immédiatement.

Fait le XX.

Par le Premier ministre :

EDOUARD PHILIPPE

La ministre du travail,

MURIEL PENICAUD