

ACTIVITE REDUITE POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI

Un nouveau régime de chômage partiel de longue durée, appelé **ARME** - Activité Réduite pour le Maintien en Emploi -, est entré en vigueur pour accompagner les entreprises confrontées à une baisse durable de leur activité. Il ne se substitue pas au dispositif de chômage partiel ordinaire, lequel continue à pouvoir être mobilisé par les entreprises. Les principales caractéristiques du nouveau dispositif ARME sont les suivantes :

I. Mise en œuvre de ce nouveau régime

Pour être applicable, le nouveau régime de chômage partiel de longue durée nécessite :

- la conclusion d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'administration ; **ou**
- si l'entreprise est couverte par un accord de branche sur le régime ARME, un document unilatéral rédigé par l'employeur et homologué par l'administration.

C'est le cas dans le secteur **français de la métallurgie** pour lequel les partenaires sociaux ont conclu, le 30 juillet 2020, un accord de branche **mettant en œuvre ce dispositif spécifique**. Cet accord est entré en vigueur le 27 août 2020 (arrêté ministériel du 25 août 2020, *JO du 26*). Par conséquent, les entreprises de la métallurgie peuvent désormais mettre en place le dispositif ARME que ce soit par un accord négocié à leur niveau ou par un document unilatéral en application de l'accord de branche, et ce, jusqu'au 30 juin 2022.

II. Réduction du temps de travail

Dans le cadre du dispositif ARME, la réduction de l'horaire de travail ne peut dépasser 40 % de la durée légale du travail (soit 14 heures pour 35 heures hebdomadaires, et 60,67 heures pour 151,67 heures mensuelles). Cette réduction s'apprécie en moyenne salarié par salarié et sur la durée globale d'application prévue par l'accord d'entreprise ou le document unilatéral. Par conséquent, une suspension temporaire de l'activité est possible.

Le plafond de 40 % peut être dépassé dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise. Ce dépassement nécessite une autorisation de l'autorité administrative. L'autorisation est accordée sous deux conditions :

- la possibilité de dépasser la limite de 40 % doit être prévue par accord collectif (c'est le cas dans l'accord conclu dans la métallurgie) et par le document unilatéral le cas échéant ;
- la réduction du temps de travail ne doit pas dépasser 50 % de la durée légale du travail.

III. Indemnités versées aux employeurs et aux salariés

- **Indemnité versée aux salariés :** l'indemnité est versée par l'employeur au salarié et s'élève à 70 % de sa rémunération brute. Elle correspond à l'indemnité d'activité partielle versée avant et pendant la crise du coronavirus (soit environ 84 % du salaire net). Toutefois, les indemnités des salariés sont plafonnées dans le cadre du régime ARME. La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire s'élève à 4,5 fois le SMIC (soit 6 927,53 € par mois en 2020).
- **Indemnité versée à l'employeur :**
 - 60 % de la rémunération horaire brute jusqu'à 4,5 SMIC, pour les accords collectifs transmis à l'administration avant le 1^{er} octobre 2020 ;
 - 56 % du salaire horaire brut pour les accords transmis à l'administration à partir du 1^{er} octobre 2020.En outre, le taux horaire de l'allocation ne peut être inférieur à 7,23 €, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération serait inférieure à ce taux.

IV. Contenu de l'accord d'entreprise ou du document unilatéral rédigé par l'employeur

1. Accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe

Le préambule de l'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe doit prévoir un diagnostic de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entité concernée.

L'accord devra également déterminer :

- les activités et les salariés concernés par l'ARME ;
- la période pendant laquelle le bénéfice du régime est demandé ;
- la réduction maximale du temps de travail ;
- les engagements pris par l'entreprise en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- 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.

Sur une base facultative, l'accord peut prévoir les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales. Il peut également définir les conditions dans lesquelles les dirigeants, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux requis par les salariés pendant la période de recours au dispositif ARME. L'accord peut également prévoir les conditions d'utilisation des congés payés des salariés et du compte personnel de formation avant ou pendant sa mise en œuvre.

2. Document unilatéral rédigé par l'employeur

L'accord de branche comporte les mêmes mentions obligatoires que celles s'imposant aux accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe (cf. IV. 1). Il peut également couvrir tous les éléments optionnels prévus dans les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe (suivi de l'application de l'accord, efforts de la direction, utilisation des congés annuels et du compte personnel de formation).

Le document unilatéral établi par l'employeur, en application de l'accord de branche, précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement (pas possible au niveau du groupe) des stipulations de l'accord de branche (voir la liste applicable pour l'accord d'entreprise ci-dessus), ainsi que les éléments additionnels prévus par ce même accord.

L'accord de branche de la métallurgie prévoit ainsi par exemple des dispositions sur les informations à transmettre aux instances représentatives du personnel, sur la décision prise par l'employeur concernant les efforts proportionnés fournis par la direction de l'entreprise et sur l'information des CPREFP (partenaires sociaux de la branche au niveau régional) sur la mise en œuvre du dispositif ARME. Il permet également aux entreprises de mettre en place le dispositif ARME pour une partie d'un établissement, telle qu'une unité de production, un service ou une équipe en charge d'un projet.

V. Engagements pour le maintien de l'emploi

L'engagement en termes de maintien de l'emploi prévu par l'accord d'entreprise ou le document unilatéral de l'employeur porte, par principe, sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise concernée. Toutefois, l'accord de branche ou d'entreprise peut restreindre la portée de ces engagements, autorisant ainsi la mise en œuvre de licenciements économiques d'une partie des salariés pendant l'application de l'ARME. Il convient de noter que cette dernière possibilité ne peut concerner que les salariés non couverts par l'ARME. **Cette option a été prévue par l'accord de branche de la métallurgie.**

L'employeur pourrait être tenu de rembourser les indemnités de chômage partiel versées à un salarié dont le contrat de travail est résilié pour des raisons économiques pendant l'application du régime ARME au mépris de ses engagements de maintien de l'emploi. L'administration pourrait également interrompre le versement des indemnités si l'employeur ne respecte pas ses engagements.

VI. Dépôt de dossier

L'employeur adresse la demande de validation de l'accord d'entreprise ou d'homologation du document unilatéral au préfet du département dans lequel se trouve l'établissement concerné. L'administration vérifie la régularité de la procédure ainsi que de l'acte instituant l'ARME et rend sa décision dans les 15 jours suivant la réception de l'accord collectif ou dans les 21 jours suivant la réception du document unilatéral de l'employeur.

La demande de validation de l'accord d'entreprise ou d'homologation du document unilatéral accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE, lorsqu'il existe, est à adresser par voie électronique à l'administration.

VII. Validation par l'administration

La décision de valider l'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou d'homologuer le document unilatéral est notifiée à l'employeur et au CSE par voie électronique. Dans le cas d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, elle est également notifiée aux organisations syndicales signataires. L'absence de réponse de l'administration dans un délai de 15 jours ou de 21 jours vaut acceptation.

VIII. Durée

La date à partir de laquelle l'employeur peut demander le bénéfice de l'indemnité et ainsi placer les salariés en chômage partiel de longue durée ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande est transmise à l'administration. Une demande transmise au mois d'août permettrait, par exemple, de placer les salariés en chômage partiel à partir du 1er août.

La validation par l'administration de l'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou l'homologation du document unilatéral autorise l'employeur à réduire l'activité des salariés concernés et de recevoir les indemnités versées par l'Etat pour une période de 6 mois. L'autorisation est renouvelable pour plusieurs périodes de 6 mois, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

En d'autres termes, dans les cas où l'accord de branche ou le document unilatéral a été conclu pour une période de plus de six mois, l'administration autorisera le paiement de l'indemnité tous les six mois.

Que cette autorisation fasse ou non l'objet d'un renouvellement l'employeur doit transmettre à l'administration avant l'échéance de chaque période de 6 mois :

- un bilan portant sur le respect par l'employeur de ses engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, et de l'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre ;
- le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé ;
- le diagnostic actualisé de l'employeur sur la situation économique de l'entreprise.

Le renouvellement de l'autorisation administrative est accordé au vu bilan précité.

Pour plus de détails, veuillez consulter les liens suivants :

- [Article 53 de la loi n°2020-734 dd. 17 juin 2020 portant sur diverses dispositions relatives à la crise sanitaire, à d'autres mesures d'urgence et au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne](#) ;
- [Décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au régime spécifique du chômage partiel en cas de réduction d'activité à long terme](#) ;
- [Accord du 30 juillet 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi dans la métallurgie](#)