



PRÉSERVATION DES EMPLOIS

Si votre activité est impactée en raison des conséquences du conflit en Ukraine (difficultés d'exportation, d'approvisionnement et de coût de matières premières), de la crise sanitaire Covid ou encore de l'influenza aviaire, il existe des dispositifs vous permettant de préserver l'emploi de vos salariés.

Les dispositifs d'activité partielle

Il y a actuellement deux dispositifs existants.

	Activité partielle de droit commun (AP)	Activité partielle de longue durée (APLD)
Objectif	L'activité partielle s'adresse à tous les salariés qui subissent une baisse de rémunération imputable : <ul style="list-style-type: none"> soit à une réduction de l'activité qui s'accompagne d'une baisse de la durée du travail des salariés ; soit à une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement. 	
Principe	L'activité partielle est un dispositif qui permet aux entreprises confrontées à un sinistre de réduire ou suspendre temporairement leur activité, tout en assurant un maintien partiel de la rémunération du salarié par l'employeur qui est compensé pour partie par le versement par l'État d'une allocation d'activité partielle.	L'APLD est un soutien public pour les entreprises qui sont confrontées à des baisses durables d'activité qui ne sont pas de nature à compromettre leur pérennité <u>en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.</u>
Prise en charge	<ul style="list-style-type: none"> Une indemnité versée aux salariés <ul style="list-style-type: none"> - 60 % de la rémunération brute - Assiette maximale de rémunération = 4,5 SMIC - Plancher = 8,37 € /heure Une allocation versée par l'Etat aux entreprises <ul style="list-style-type: none"> - 36 % du salaire brut antérieur du salarié. - Assiette de rémunération maximum = 4,5 SMIC - Plancher = 7,53 € /heure <p>NB : si votre salarié est rémunéré sur la base du SMIC (10,57 € /h), le reste à charge est de 0,84 centimes par heure.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Une indemnité versée aux salariés <ul style="list-style-type: none"> - 70 % du salaire brut antérieur du salarié - Assiette maximale de rémunération = 4,5 SMIC - Plancher = 8,37 € /heure Une allocation versée par l'Etat aux entreprises <ul style="list-style-type: none"> - 60 % du salaire brut antérieur du salarié, - Assiette de rémunération maximum = 4,5 SMIC - Plancher = 8,37 € /heure
Durée du dispositif	Maximum 3 mois. Renouvelable dans la limite de 6 mois sous conditions.	Minimum 6 mois dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs.
Démarches	Faire une demande en ligne : https://activitepartielle.emploi.gouv.fr L'absence de réponse sous 15 jours vaut accord. La date de début peut être rétroactive d'un mois.	Nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise qui doit être approuvé à la majorité des 2/3 des salariés. Faire une demande en ligne : https://activitepartielle.emploi.gouv.fr L'absence de réponse sous 21 jours vaut accord. La date de début peut être rétroactive au 1 ^{er} jour du mois en cours.

ACTIVITE PARTIELLE

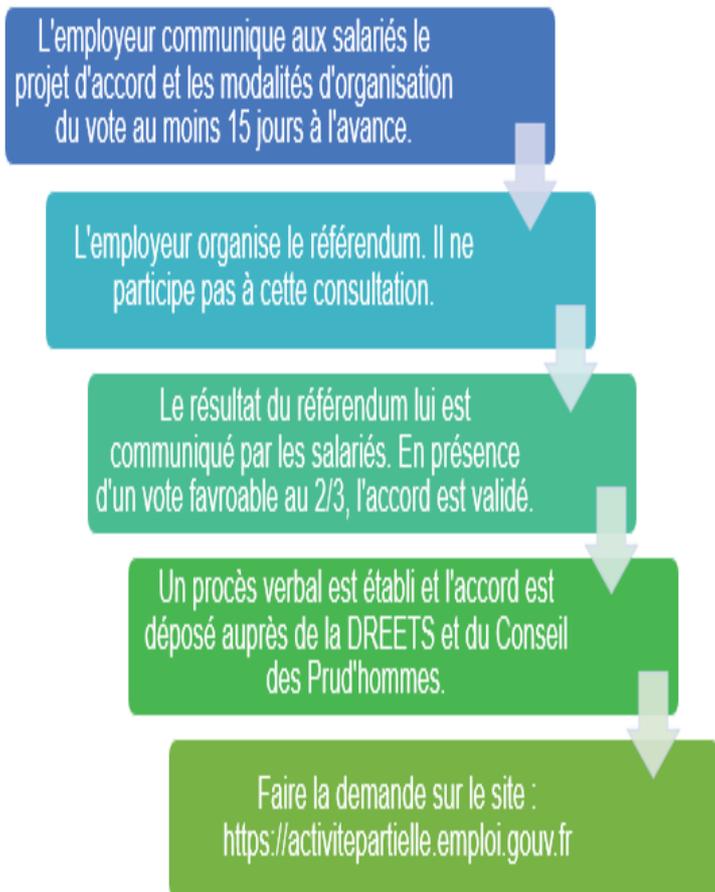


Comment conclure un accord d'entreprise pour mettre en place l'APLD ?

Conditions cumulatives :

- absence de délégué syndical ;
- effectif de l'entreprise compris entre 11 et 20 salariés ;
- absence de Comité Social et Economique.

Dans ces conditions, l'employeur peut proposer un accord aux salariés de l'entreprise de 11 à 20 salariés par référendum.



A noter que cette procédure devrait être facilitée dans les mois à venir. En effet, les syndicats sont en train de conclure un accord de branche. Une fois que cet accord de branche sera publié, il ne sera plus nécessaire de conclure un accord d'entreprise, un document unilatéral de l'employeur suffira (pas de consultation des salariés). Il faudra tout de même faire une demande sur la plateforme activité partielle.

Le service social de l'Afocg peut vous accompagner dans la mise en place des dispositifs d'activité partielle. Cependant, nous ne réalisons pas les demandes sur la plateforme d'activité partielle, c'est à l'employeur de le faire.

Le recours à la mise à disposition des salariés

Pour éviter d'avoir les démarches liées à l'activité partielle en cas de baisse d'activité, une entreprise peut avoir recours au prêt de main-d'œuvre. L'employeur met alors des salariés à la disposition d'une autre entreprise utilisatrice pendant une durée déterminée.

Le principe est que le prêt de main-d'œuvre doit obligatoirement être à but non lucratif. L'entreprise prêteuse doit uniquement facturer à l'entreprise utilisatrice les salaires versés aux salariés, les charges sociales qui y sont liées et les éventuels frais professionnels remboursés au salarié.

Exemple : un salarié embauché à 35 H est mis à disposition pour 50 % de son temps de travail auprès d'une autre exploitation. A la fin du mois, l'exploitation utilisatrice rembourse l'équivalent de 50 % du salaire versé à l'exploitation prêteuse + les charges sociales.

La mise à disposition peut être totale ou partielle (le salarié travaille pour les deux entreprises).

Le prêt de main d'œuvre doit respecter un formalisme strict :

1. Formalisation de l'accord préalable et explicite du salarié concerné

Cet accord prend la forme d'un avenant au contrat de travail, signé par le salarié. Si ce dernier refuse la mise à disposition, il ne peut pas être sanctionné ou licencié. L'avenant doit préciser les tâches confiées dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et lieu d'exécution du travail, les caractéristiques particulières du poste de travail et la période probatoire ainsi que sa durée définie par accord entre l'entreprise prêteuse et le salarié.

2. Signature d'une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice

La convention mentionne les éléments suivants :

- Durée de la mise à disposition,
- Identité et la qualification du salarié,
- Mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse,
- Planning de répartition des heures du salarié entre les deux entreprises,
- Modalités de facturation.

Remarque : la mise à disposition du salarié peut se faire auprès d'une entreprise d'un autre secteur d'activité.

Situation du salarié pendant la mise à disposition :

Pendant la période de prêt, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu, ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse et de bénéficier des dispositions conventionnelles, comme s'il exécutait son travail dans son entreprise d'origine.

À l'issue de la période de prêt, le salarié retrouve son poste de travail d'origine, sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération n'en soit affectée.

Rappel : Les congés payés de l'année N-1 doivent tous être posés avant le 31 mai 2022. Pour vérifier le nombre de congés de vos salariés, reportez-vous au dernier bulletin de salaire, le compteur est indiqué en bas à gauche.