

Anticiper une baisse du niveau de votre activité

1

FICHE 1 / ANTICIPER UNE BAISSSE DU NIVEAU DE VOTRE ACTIVITÉ

L'activité partielle

La loi sur la sécurisation de l'emploi a unifié les différents systèmes de chômage partiel qui coexistaient jusqu'à présent : APLD, allocation spécifique, etc.

Objectifs

Réduire ou suspendre temporairement l'activité pour faire face à :

- Des difficultés de conjoncture économique,
- Des problèmes d'approvisionnement en matière ou énergie,
- Des circonstances à caractère exceptionnel, sinistres, intempéries...,
- Des transformations, restructurations ou modernisation de l'entreprise. Ces mesures ont pour finalité de maintenir les emplois et les compétences dans l'entreprise.

Bénéficiaires

Toute entreprise contrainte, temporairement à fermer un établissement, un atelier ou à réduire la durée du travail (pour une des causes ci-dessus), entreprises en redressement judiciaire dans la perspective de leur reprise, entreprise de sous-traitance affectée par les difficultés de leurs donneurs d'ordre.

En cas de fermeture totale, celle-ci ne doit pas dépasser 6 semaines consécutives.

Conditions d'attribution :

- contingent d'heures chômées indemnifiables : 1 000h/an par salariés
- durée maxi de chômage partiel/fermeture : 6 semaines consécutives

Nouveau régime

Vous recevez de votre côté une allocation unique, financée par l'Etat et l'Unedic, pour vous permettre de verser l'indemnité de chômage partiel. Ce décret fixe un montant unique d'indemnisation par l'Etat, égal à 7,74 € par heure chômeuse dans les entreprises de 1 à 250 salariés et à 7,23 € dans les entreprises de plus de 250 salariés.

Dans tous les cas, vous devez assurer à vos salariés en activité partielle une rémunération totale au moins égale au SMIC. Vous pouvez donc être amené à verser une allocation complémentaire.

Le prêt de main-d'œuvre

Ce dispositif peut être mis en place pour éviter le chômage partiel en cas de baisse d'activité.

Il consiste à mettre des salariés (dont l'entreprise reste l'employeur) à la disposition d'une autre entreprise utilisatrice.

Le prêt de main-d'œuvre doit obligatoirement être à but non lucratif pour l'entreprise qui prête la main-d'œuvre. Celle-ci facture, pendant la mise à disposition, uniquement les salaires versés aux salariés, les charges sociales qui y sont liées et les frais professionnels remboursés au salarié.

Accord du salarié

Le salarié doit exprimer son accord explicite et, s'il refuse, ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

Il doit signer un avenant au contrat de travail, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

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.

Protection du salarié mis 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.

La mise à disposition ne peut remettre en cause la protection qui couvre un salarié en vertu d'un mandat représentatif (délégué du personnel).

3

FICHE 3 / ANTICIPER UNE BAISSSE DU NIVEAU DE VOTRE ACTIVITÉ

Le dispositif AME-Entreprises (appui aux mutations économiques)

Objectifs

Le but de ce dispositif est d'assurer le maintien dans l'emploi ainsi que la prévention des licenciements pour motif économique. Le recours à l'AME est une alternative à l'activité partielle.

Cela passe par la mise en œuvre de mesures de formation professionnelle afin de faciliter la continuité de l'activité des salariés et de favoriser leur adaptation à de nouveaux emplois en cas de changements professionnels.

Publics concernés

Les entreprises ayant des salariés exposés à la perte de leur emploi, de faible niveau de qualification par rapport aux besoins de main d'œuvre sur leur bassin d'emploi, en CDD ou en CDI.

Actions éligibles

- les actions d'accompagnement, de positionnement, de bilan de compétences, de VAE
- les actions de formation qualifiante ou favorisant la polyvalence des salariés : acquisition de connaissances théoriques et pratiques, hors poste de travail (formation interne ou organisme librement choisi par l'entreprise);

Toutes les actions cofinancées par AME - entreprise **doivent avoir lieu pendant le temps de travail.**

Mise en œuvre

Il faut demander une convention à l'unité territoriale de la DIRECCTE avec l'accord de son comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'entreprise signataire doit s'engager sur le maintien dans l'emploi des salariés formés pendant au moins une durée égale à celle de la convention plus 6 mois.

Les conventions peuvent être conclues pour une durée maximale d'un an à 18 mois dans des cas particuliers.

Qui peut vous conseiller, vous aider à anticiper une baisse d'activité ?

Organisme	Publics visés	Description du service	Contacts
<p>LA DIRECCTE</p>  <p>DIRECTION RÉGIONALE DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI</p>	<p>Les PME de moins de 300 salariés</p>	<p>Aide financière</p>	<p>Cité administrative 2, rue Saint-Sever 76032 Rouen Cedex</p> <p>Téléphone : +33 2 32 18 98 00</p> <p>dd76.direction@direccte.gouv.fr</p>