

ACTIVITÉ PARTIELLE

Négocier pour l'emploi et le pouvoir d'achat

Depuis le 9 juin, dans le cadre de la relance économique pour sortir de la crise, l'UNSA participe aux discussions initiées par le ministère du Travail sur les thématiques liées à l'activité partielle, l'emploi des jeunes, le travail détaché, l'assurance chômage et la formation professionnelle. Le 24 juin, le président de la République a présenté les premiers arbitrages concernant les dispositifs d'activité partielle. Des réunions doivent se poursuivre sur les autres sujets.



Le régime de droit commun de l'activité partielle modifié

Il entre en vigueur à partir du 1^{er} octobre.

- Le dispositif peut être mobilisé pour 3 mois, renouvelable une fois.
- L'indemnisation du /de la salarié-e est aujourd'hui fixé à 84 % du salaire net avec une rémunération garantie intégralement au niveau du SMIC ; celle-ci passera à 72 % du salaire net sans pouvoir être inférieure au SMIC.

Un régime appelé « Activité partielle de longue durée » (APLD)

Il sera applicable au 1^{er} juillet.

- D'une durée minimale de 6 mois, il peut être renouvelable 3 fois.
- La mise en activité partielle ne pourra pas être supérieure à 40 % du temps de travail par salarié-e.
- Pour être applicable, ce nouveau dispositif devra au préalable faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'un document établi par l'employeur sur la base d'un accord de branche étendu. Quel que soit l'accord, celui-ci devra définir les engagements sur le maintien de l'emploi.
- L'indemnisation du/de la salarié-e sera renforcée par rapport au nouveau dispositif de droit commun : 84 % du salaire net avec un plancher au niveau du SMIC.

Des décrets à venir préciseront ces 2 dispositifs.



L'avis de l'UNSA

Pour l'UNSA, les dispositifs d'activité partielle doivent en priorité permettre le maintien de l'emploi.

Sur le dispositif d'activité partielle de droit commun, l'UNSA déplore que l'indemnisation du salarié soit moins disante que dans la version précédente. Concernant le dispositif d'activité partielle de longue durée, l'UNSA approuve qu'il ne puisse être mis en œuvre que par un accord de branche ou d'entreprise.

Néanmoins, alors que ces accords pourront durer jusqu'à 2 ans maximum, l'UNSA considère que la non compensation de salaire par l'employeur n'est pas satisfaisante, car elle impactera de fait, dans la durée, le pouvoir d'achat des travailleurs. Le sujet de la compensation de salaire devra être un point central de la négociation.

L'articulation avec des licenciements collectifs sera là aussi encadrée par l'accord et nécessitera une vigilance particulière des négociateurs.

Pour l'UNSA, ce nouveau dispositif de chômage partiel devra être négocié rapidement de façon loyale par les entreprises, afin d'éviter les effets d'aubaine.