

# TEXTES LEGISLATIFS

## Article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020

I. - Il est institué un dispositif spécifique d'activité partielle dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi » destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

L'employeur peut bénéficier de ce dispositif sous réserve de la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou de la conclusion d'un accord collectif de branche étendu, définissant la durée d'application de l'accord, les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique, les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre et les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi. Un décret en Conseil d'Etat précise le contenu de l'accord.

II. - L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle spécifique en application d'un accord de branche mentionné au I élabore, après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, un document conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi.

Les conditions d'application et de renouvellement du document sont précisées par le décret mentionné au même I.

III. - L'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe mentionné au I ou le document mentionné au II est transmis à l'autorité administrative pour validation de l'accord ou homologation du document. L'accord de branche est étendu dans les conditions définies à l'article L. 2261-15 du code du travail.

IV. - L'autorité administrative valide l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe mentionné au I du présent article dès lors qu'elle s'est assurée :

- 1° Des conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation ;
  - 2° De la présence dans l'accord de l'ensemble des dispositions mentionnées au même I.
- La procédure de validation est renouvelée en cas de conclusion d'un avenant de révision.

V. - L'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur en application d'un accord de branche, après avoir vérifié :

- 1° La régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe ;
  - 2° La présence de l'ensemble des dispositions mentionnées au I ;
  - 3° La conformité aux stipulations de l'accord de branche ;
  - 4° La présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi mentionnés au II.
- La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

VI. - L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours à compter de la réception de l'accord collectif mentionné au I et la décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception du document élaboré par l'employeur mentionné au II. Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité social et économique lorsqu'il existe et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires lorsqu'elles existent. La décision prise par l'autorité administrative est motivée.

Le silence gardé par l'autorité administrative pendant les délais prévus au premier alinéa du présent VI vaut décision d'acceptation de validation ou d'homologation. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation ou d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique lorsqu'il existe et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires lorsqu'elles existent.

La décision de validation ou d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

VII. - Pour l'application du présent article, le pourcentage de l'indemnité et le montant de l'allocation peuvent être majorés dans des conditions et dans les cas déterminés par décret, notamment selon les caractéristiques de l'activité de l'entreprise.

VIII. - Ne sont pas applicables au régime d'activité partielle spécifique prévu au présent article :

- 1° Le second alinéa de l'article L. 5122-2 du code du travail ;
- 2° L'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle ;
- 3° Les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle, conclues avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

IX. - Le présent article est applicable aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative pour validation ou homologation, dans les conditions prévues au III, au plus tard le 30 juin 2022.