

27 novembre 2020

Les enjeux de l'accord sur l'activité partielle dans la branche des hôtels-cafés restaurants.

Par **Emmanuel ACHARD** Président de la commission sociale du GNI (Groupement National des Indépendants Hôtellerie et Restauration) et **Thierry GREGOIRE** Président de la commission sociale de l'UMIH (Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie). La branche des hôtels, cafés, restaurants (HCR) est particulièrement impactée par la crise sanitaire actuelle et les diverses mesures de confinement, de restrictions liées au déconfinement ou de couvre-feu auxquelles notre pays doit se plier depuis plusieurs mois.

La branche HCR et toutes ses composantes : hôtels, cafés, restaurants, bars, traiteurs, discothèques..... a fait partie des premiers acteurs impactés économiquement et sera certainement un des tous derniers secteurs à se relever pour ceux qui auront pu survivre.

Dans ce contexte, il est indispensable que notre secteur économique qui, rappelons-le, représente plus de 200.000 entreprises et emploie plus de 1.177.000 actifs, fasse l'objet d'une attention particulière des pouvoirs publics.

A compter du 1^{er} janvier 2021, le Gouvernement a décidé de baisser le niveau d'indemnisation de l'activité partielle de droit commun, qu'il s'agisse de l'indemnité versée par l'employeur au salarié ou de l'allocation versée par l'Etat à l'employeur.

Ainsi et sauf prolongation éventuelle du régime actuel, le salarié sera indemnisé à hauteur de 60% de son salaire brut (au lieu de 70% actuellement) et l'allocation employeur par l'Etat sera de 36% du salaire brut (au lieu de 70% actuellement).

Pour se sortir de ce risque de baisse d'indemnisation programmé, l'Etat donne la possibilité aux partenaires sociaux de signer un accord sur l'activité partielle de longue durée (APLD).

Cet accord permettrait aux salariés de rester indemnisés à hauteur de 70% de leur salaire brut et aux entreprises de recevoir une allocation de l'Etat correspondant à 60% du salaire brut versé.

Chacun aura compris que les salariés comme les employeurs ont tout intérêt à ce qu'un tel accord soit effectif. En effet, grâce à cet accord, les salariés n'enregistreraient pas mécaniquement une baisse d'indemnisation de près de 14% de leur salaire brut et les employeurs subiraient un reste à charge, certes supplémentaire par rapport au régime actuel de droit commun, mais inférieur à celui considérable qui serait applicable à compter du 1^{er} janvier 2021 en l'absence de tout accord.

Enfin, et ceci constitue une très bonne nouvelle pour le pouvoir d'achat de nos salariés, le Gouvernement nous a récemment confirmé que la durée du travail de 39h, qui représente notre durée conventionnelle de branche sera bien prise en compte pour le calcul de l'indemnisation et de l'allocation dans le cadre de notre accord de branche relatif à l'APLD.

Il n'y aurait donc logiquement plus qu'à signer définitivement cet accord.

C'est chose faite depuis jeudi dernier par les 4 organisations patronales représentatives (UMIH, GNI, GNC, SNRTC) et par seulement 2 organisations salariales (CFDT et CGC).

Cependant, FO et la CGT viennent d'exercer leur droit d'opposition, ce qui rend cet accord nul et non avenue dès lors que ces deux syndicats sont ensemble majoritaires pour la représentation des salariés.

La motivation essentielle est simple à expliquer si tant est que ce soit la bonne. Lorsqu'une entreprise met en place le dispositif spécifique d'activité partielle, elle s'engage obligatoirement à ne pas procéder à des licenciements économiques pour les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite. En d'autres termes, cet engagement de ne pas procéder à des licenciements économiques ne s'applique pas systématiquement à l'intégralité des emplois de l'entreprise concernée.

Or, au nom du maintien de l'emploi généralisé, les syndicats non signataires demandent que l'accord impose un engagement total pour l'intégralité des salariés de l'entreprise et ce pour la durée totale de l'application de l'accord, qui rappelons le, peut porter sur une période maximum de 36 mois consécutifs.

Tout le monde souhaite bien évidemment le maintien de l'emploi, mais dans le contexte de crise actuelle, comment peut-on prédire ce qui se passera dans les prochains mois.

Cela pourrait même produire l'effet inverse et faire peur à l'employeur qui ne mettrait pas en place dans son entreprise, cet outil facultatif dont l'objectif principal est tout de même le renforcement du maintien de l'emploi.

Dès lors que la loi ne requiert pas un tel engagement, pourquoi se l'imposer alors que nos entreprises n'ont actuellement pas le droit de travailler et sont dans un brouillard total.

Le reste à charge pour les entreprises sera d'autant plus lourd qu'il faut y ajouter les congés payés qui restent dus même pendant les périodes de chômage partiel des salariés et qui représentent une charge supplémentaire de 10%.

On ne parlera pas des autres charges fixes (loyers, énergie, abonnements divers, non prise en charge du salaire et des charges du dirigeant mandataire social, CFE, impôts fonciers pour certains...) qui font que le dicton maintenant célèbre « zéro recette, zéro charge » est une pure utopie.

Enfin, n'oublions pas que nos entreprises ont été encouragées à emprunter pour payer leurs dettes et leur déficit nés de la crise sanitaire pour laquelle elles ne sont pas responsables et qu'il faudra bien rembourser, si cela est possible financièrement.

Dans ces conditions, aucun chef d'entreprise ne peut à ce jour prévoir l'évolution de l'activité économique et donc le devenir de son entreprise et de sa masse salariale.

Pour l'instant, notre secteur est l'un des plus pénalisé dès lors que nos bars, restaurant sont fermés administrativement, nos traiteurs n'ont aucune activité, et nos hôtels sont déserts du fait du confinement et de la limitation des déplacements.

Même si le dispositif spécifique d'activité partielle longue durée reste imparfait tant pour les employeurs que pour les salariés, il constitue une bouée de secours dont chacun doit se saisir afin d'essayer de maintenir les entreprises à flots et de sauver le maximum d'emplois. C'est un dispositif certes non suffisant pour permettre à notre secteur de s'en sortir, mais c'est une opportunité nécessaire que l'on n'a pas le droit de refuser notamment pour maintenir au maximum l'emploi des salariés de notre secteur.

Alors de grâce, que chacun prenne ses responsabilités et soit un peu réaliste.

Ce n'est pas en imposant une interdiction de licenciement pour l'intégralité des salariés de l'entreprise tout comme une interdiction des distributions de dividendes pendant l'APLD que l'on sortira vainqueur de cette crise sans précédent.

Le non aboutissement de cet accord est difficilement compréhensible pour les chefs d'entreprise qui voient leur entreprise encore plus fragilisée. Quant aux salariés, a-t-on bien conscience que leur pouvoir d'achat va être fortement réduit ?