

RECOURIR À L'ACTIVITÉ PARTIELLE LONGUE DURÉE



Associés pour votre réussite

Les entreprises devant faire face à une réduction durable de leur activité liée à la crise sanitaire peuvent désormais recourir au nouveau dispositif d'activité partielle longue durée.

Depuis le 31 juillet 2020 et jusqu'au 30 juin 2022, les entreprises qui subissent une réduction d'activité durable ne compromettant pas leur pérennité peuvent bénéficier du dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, appelé aussi « activité partielle longue durée (APLD) ». Ce dispositif leur permet de diminuer l'horaire de travail de leurs salariés et de recevoir pour les heures chômées une allocation en contrepartie d'engagements en matière de maintien de l'emploi.

Nécessité d'un accord collectif

Pour bénéficier du dispositif APLD, l'employeur doit conclure un accord collectif d'entreprise (d'établissement ou de groupe) ou élaborer un document sur la base d'un accord de branche étendu prévoyant le dispositif.

L'accord collectif doit définir ;

- la date de début et la durée de l'APLD ;
- les activités et salariés concernés par l'APLD ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- des engagements spécifiques en matière de maintien de l'emploi et de formation professionnelle : sauf stipulation contraire de l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'autorité administrative ou de l'accord collectif de branche étendu, les engagements en matière de maintien de l'emploi doivent porter sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.
- et les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel (CSE) sur la mise en œuvre de l'accord.

À noter

L'accord collectif doit comporter également un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

Si le dispositif est mis en place en application d'un accord de branche étendu, l'employeur doit établir un document définissant les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, de cet accord. Son document doit mentionner les éléments obligatoires d'un accord d'entreprise, en particulier, les engagements pris par l'employeur en matière d'emploi après avoir consulté le CSE, s'il existe.

Réduction de l'horaire de travail

L'employeur peut réduire l'horaire de travail de ses salariés dans la limite de 40 % de la durée légale. Cette limite de 40 % peut être dépassée seulement dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Taux horaire de l'allocation APLD

L'employeur reçoit de l'État une allocation égale à **60 % de la rémunération horaire brute** du salarié placé en APLD dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du Smic pour les accords transmis à l'administration **jusqu'au 30 septembre 2020** et à **56 % de cette rémunération** pour les accords transmis à l'administration à partir du **1^{er} octobre 2020**.

Ce taux horaire **ne peut pas être inférieur à 7,23 €**, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Indemnité perçue par le salarié

Le salarié placé en APLD reçoit de son employeur une indemnité horaire correspondant à **70 % de sa rémunération brute (soit 84 % de son salaire net)**, plafonnée à **4,5 Smic**.

Demande de validation ou d'homologation

L'employeur doit transmettre au préfet du département où est implanté l'établissement concerné, **au plus tard le 30 juin 2022**, une demande de validation de l'accord collectif ou d'homologation de son document.

Sa demande doit être établie en ligne, adressée par voie dématérialisée (via le portail <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>) et accompagnée de l'accord ou du document et de l'avis rendu par le CSE, s'il existe. L'employeur doit transmettre sa demande au plus tôt le premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

Bon à savoir

Le préfet contrôle la régularité des accords collectifs et des documents ainsi que la réalité et le respect des engagements pris par l'employeur pour le maintien de l'emploi et la formation professionnelle.

Décision du préfet

À compter de la réception de la demande de l'employeur, le préfet doit lui notifier, par voie dématérialisée, sa décision motivée de validation de l'accord sous 15 jours ou sa décision d'homologation du document sous 21 jours.

Sa décision de validation ou d'homologation vaut autorisation d'APLD pour 6 mois, renouvelable par période de 6 mois, au vu d'un bilan établi par l'employeur.

Bon à savoir

Le silence gardé par l'administration vaut décision de validation ou d'homologation pour 6 mois.



Durée maximale du dispositif

L'APLD est accordée pour une durée maximale de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trois années consécutives (36 mois consécutifs).

Renouvellement de l'autorisation

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, soit tous les six mois, l'employeur doit adresser au préfet à un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et d'information des organisations syndicales de salariés signataires et du CSE sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan doit s'accompagner d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et du procès-verbal de la dernière réunion du CSE sur la mise en œuvre de l'activité partielle.

Le préfet peut interrompre le versement de l'allocation d'activité partielle à l'employeur si ce dernier ne respecte pas les engagements pris en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Conséquence d'un licenciement économique durant l'activité partielle

Le préfet peut demander à l'employeur de rembourser à l'Agence de service et de paiement (ASP) les sommes perçues pour chaque salarié placé en activité partielle dont le contrat de travail a été rompu pour motif économique (C. trav. art. L 1233-3).

Lorsque la rupture du contrat de travail pour motif économique concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle mais dont le poste faisait l'objet d'un engagement de maintien dans l'emploi de la part de l'employeur, la somme à rembourser est égale, pour chaque rupture, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation APLD et le nombre de salariés placés en APLD.

Bon à savoir

Le remboursement de tout ou partie des sommes perçues par l'employeur peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Sources

Décret 2020-926 du 28-7-2020, JO du 30-7 ; loi 2020-734 du 17-6-2020 art. 53, JO du 18-6

© Copyright Editions Francis Lefebvre

La responsabilité d'Axiome Associés ne pourra pas être engagée au titre des informations contenues dans cette note établie à titre informatif et susceptible d'évoluer en fonction des annonces gouvernementales.



Associés pour votre réussite