

LE POINT SUR...

L'activité partielle de longue durée

Depuis le début de la crise sanitaire liée à la Covid-19, l'activité partielle a été très largement utilisée par les entreprises. Ce dispositif a évolué au cours des mois et va encore être aménagé à compter du 1^{er} novembre 2020. À côté de l'activité partielle dit de « droit commun », un autre mécanisme a été créé : « L'activité partielle de longue durée (APLD) » ⁽¹⁾. Il permet aux entreprises, qui ont une réduction d'activité durable, de réduire l'horaire de travail en assurant le maintien dans l'emploi. Dans ce cadre, la prise en charge par l'État, de l'activité partielle est plus importante que dans celui de « droit commun ».

⁽¹⁾ Loi 2020-734 du 17 juin 2020 - Décret 2020-926 du 28 juillet 2020.

L'objectif de l'APLD

L'activité partielle de longue durée s'adresse à toutes les entreprises, quels que soient leur taille ou leur secteur d'activité.

Son objectif est de permettre aux entreprises qui sont confrontées à une réduction d'activité durable, qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, d'assurer le maintien dans l'emploi de leurs salariés et de préserver les compétences.

Ainsi l'entreprise percevra, pour les heures non travaillées, une allocation de l'État, en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

La réduction de l'activité ne peut pas dépasser 40 % de la durée légale de travail par salarié, appréciée sur la durée totale de mise en place du dispositif dans l'entreprise. Dans des cas exceptionnels, l'administration peut autoriser une réduction jusqu'à 50 % de la durée légale.

L'accès à l'APLD est conditionné à la signature d'un accord collectif.

L'activité partielle de longue durée peut être mise en place dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs.

Le dispositif est ouvert jusqu'au 30 juin 2022.

Les modalités de mise en place

La mise en place de l'activité partielle de longue durée nécessite :

- Soit un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe. L'accord doit être conclu selon les modalités de droit commun. Ainsi, dans les TPE de moins de 11 salariés, notamment, un accord d'APLD pourra être conclu par ratification à la majorité des 2/3 des salariés du projet proposé par l'employeur,
- Soit un accord collectif de branche étendu, sur la base duquel l'employeur élabore un document unilatéral, après consultation du Comité social et économique (CSE), s'il existe. À noter qu'un accord d'APLD a déjà été étendu dans la branche de la Métallurgie ; devrait suivre celle des Bureaux d'études, une quinzaine d'autres branches ont également entamé des négociations.

LE POINT SUR...

L'activité partielle de longue durée

Le contenu de l'accord

L'accord collectif doit contenir tout d'abord 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.

L'accord doit ensuite obligatoirement définir :

- La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle,
- Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif,
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale,
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle,
- Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et du CSE sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

L'accord peut comporter, à titre facultatif, et non limitatif :

- Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif,
- Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif,
- Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

L'accord doit être déposé sur la plateforme TéléAccords.

Le document unilatéral, élaboré par l'employeur en application d'un accord de branche étendu

précise, quant à lui, les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu.

Il comporte les mentions obligatoires prévues en cas d'accord d'entreprise, notamment les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière d'emploi.

L'autorisation de l'APLD

La mise en place de l'activité partielle de longue durée ne sera possible dans l'entreprise que si l'accord collectif est validé par l'administration ou si le document unilatéral de l'employeur, élaboré en application d'un accord de branche étendu, est homologué.

La date à partir de laquelle est sollicitée l'APLD, ne peut être antérieure au premier jour du mois au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'administration.

La demande de validation ou d'homologation doit être faite, par voie dématérialisée, à la DIRECCTE qui dispose de 15 jours pour valider un accord et de 21 jours pour homologuer le document de l'employeur. La décision est notifiée à l'employeur, au CSE et aux organisations syndicales représentatives, en cas de validation d'un accord. Le silence de l'administration dans les délais vaut acceptation.

La décision de validation ou d'homologation ou, à défaut, la copie de la demande et son accusé de réception, ainsi que 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 donner une date certaine à cette information.

La décision de validation ou d'homologation vaut autorisation d'APLD pour 6 mois. L'autorisation est renouvelée tous les 6 mois à la vue du bilan des engagements adressé par l'employeur.

LE POINT SUR...

L'activité partielle de longue durée

Les engagements en matière d'emploi

Les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise, sauf si l'accord collectif fixe un périmètre plus restreint. Le document unilatéral, élaboré par l'employeur, ne peut pas déroger au périmètre des engagements fixés dans l'accord de branche.

Tous les 6 mois, un bilan sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle est à transmettre à l'administration. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise et du PV de la dernière réunion du CSE, s'il existe, au cours de laquelle le comité a été informé sur la mise en œuvre du dispositif.

C'est au regard de ce bilan que la DIRECCTE décidera de renouveler son autorisation d'APLD pour une nouvelle période de 6 mois.

La DIRECCTE peut suspendre le versement de l'allocation d'activité partielle à l'employeur si les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ne sont pas respectés.

En cas de licenciement économique d'un salarié concerné par l'APLD pendant la durée du recours au dispositif, l'entreprise devra rembourser à l'ASP les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle (sauf si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur ayant instauré l'APLD).

L'indemnisation de l'APLD

Pour les heures non travaillées, les salariés perçoivent une indemnité versée par l'employeur correspondant à 70 % de leur rémunération horaire brute de référence, retenue à hauteur de 4,5 SMIC maximum (31,97 €/h), avec un plancher de 8,03 € de l'heure.

Pour l'employeur l'indemnisation de l'état est de 60 % de la rémunération horaire brute de référence du salarié, retenue dans la limite de 4,5 fois SMIC (27,41 €/h) avec un minimum de taux horaire de 7,23 €/h (sauf contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).

L'articulation avec l'activité partielle de droit commun

L'employeur ne peut pas mobiliser, en même temps pour un même salarié, l'APLD et l'activité partielle de droit commun. Mais l'employeur qui utilise l'APLD pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir à l'activité partielle de droit commun pour d'autres salariés, mais seulement pour un motif non lié avec la conjoncture économique (ex : difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel...).

À noter qu'à partir du 1^{er} novembre 2020, l'indemnisation de l'activité partielle de droit commun devrait diminuer (hors secteurs spécifiques). Elle devrait être, pour le salarié, de 60 % de leur rémunération horaire brute de référence, retenue à hauteur de 4,5 SMIC maximum, avec un plancher de 8,03 € de l'heure. Et pour les employeurs, de 36 % de la rémunération horaire brute de référence du salarié, retenue dans la limite de 4,5 SMIC (16,44 €/h) avec un minimum de taux horaire de 7,23 €/h (sauf contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).

Notre cabinet se tient à votre disposition pour vous conseiller et vous accompagner.

N'hésitez pas à contacter votre interlocuteur habituel ou le 02 41 31 13 30.