

L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Date de création : 02/11/2020
Date de première publication : 02/11/2020
Date de version publiée : 02/11/2020

L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)

Le dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable est prévu dans la 2^{ème} loi d'urgence du 17 juin 2020 (publiée le 19 juin au JO). Ces dispositions légales viennent d'être complétées par un décret du 28 juillet 2020 et modifiées à nouveau par décret du 30 octobre 2020.

POUR QUI?

Contrairement au dispositif de droit commun réservé aux entreprises dont les difficultés sont passagères, **ce dispositif spécifique est 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.

Le dispositif permet aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable de diminuer l'horaire de travail en contrepartie d'engagements notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Ne seront pas éligibles au régime d'activité partielle spécifique de longue durée :

- Les salariés bénéficiant d'une indemnisation intégrale du fait qu'ils sont en formation pendant les heures chômées au titre de l'activité partielle ;
- Les dispositions relatives à l'individualisation de l'activité partielle ;
- Les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle conclues avant l'entrée en vigueur de cette loi (19 juin 2020).

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, **les entreprises ne devront pas**

réduire l'horaire de travail d'un salarié au delà de 40% de l'horaire légal par salarié sur la durée totale de l'accord. En d'autres termes, les heures chômées ne pourront excéder 40% du temps de travail légal c'est-à-dire 40% de 35h = 14h. Il ne sera donc pas possible de bénéficier de ce régime si l'activité de l'entreprise cesse totalement.

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

Le dispositif d'APLD ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun. Un employeur bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de droit commun, pour l'un des motifs suivants :

- ✓ Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie
- ✓ Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel
- ✓ La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- ✓ Toute autre circonstance de caractère exceptionnel (dont crise covid).

Il n'est pas possible de recourir concomitamment au dispositif d'APLD et à l'activité partielle de droit commun pour un motif de conjoncture économique.

COMMENT LA METTRE EN PLACE?

L'employeur peut bénéficier de ce dispositif sous réserve d'être couvert :

- **Soit par un accord collectif d'établissement ou d'entreprise conclu conformément aux dispositions légales et conventionnelles ;**
- **Soit par un accord de branche étendu suivi d'une décision unilatérale de l'employeur.**

Il ne peut donc pas y avoir d'activité partielle « longue durée » sans un accord collectif à la base.

Cet accord devra :

- Comporter un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche et leurs perspectives d'activité ;
- Définir la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique ;
- Définir les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique ;
- Définir la réduction maximale de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre ;
- Définir les engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle ;
- Définir les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

L'accord pourra également prévoir :

- Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, 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, préalablement ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle spécifique en application d'un accord de branche étendu, doit élaborer, après consultation du CSE, s'il existe, un document (DUE) conforme aux stipulations de l'accord de branche.

Ce document doit préciser les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu.

Outre le diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et les perspectives d'activité, il comporte les éléments suivants :

1. La date de début et la durée d'application du dispositif ;
2. Les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif ;
3. La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale, laquelle ne peut pas être supérieure à 40% ;
4. Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.

Les engagements de maintien de l'emploi prévus par l'accord collectif d'établissement ou d'entreprise ou par le document élaboré par l'employeur devront porter sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de

l'entreprise sauf stipulation conventionnelle autorisant un engagement sur un champ d'application plus restreint.

QUELLE PROCÉDURE AUPRÈS DE L'ADMINISTRATION?

La demande de validation de l'accord collectif d'entreprise ou d'homologation du document élaboré par l'employeur en application d'un accord de branche est adressée à la DIRECCTE du territoire d'implantation de l'établissement par voie dématérialisée. Elle est accompagnée de l'accord ou du document.

Lorsqu'il existe, la demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique.

La décision d'homologation ou de validation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe, et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales signataires.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

Concernant la mise en place par accord d'entreprise, celui-ci doit être transmis pour validation à la Direccte. Cette validation de l'accord d'entreprise est motivée et notifiée par la Direccte auprès de l'employeur et du CSE dans un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord collectif après vérification :

- Des conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation ;
- De la présence dans l'accord de l'ensemble des dispositions susvisées.

En cas de refus de validation de l'accord par l'autorité administrative, un nouvel accord peut être négocié, qui tient compte des éléments de motivation accompagnant la décision de l'administration. Le comité social et économique, s'il existe, est informé de la reprise de la négociation. Le nouvel accord conclu est alors transmis à l'autorité administrative, qui se prononce dans les mêmes conditions.

La procédure de validation devra être renouvelée en cas de conclusion d'un avenant de révision.

Concernant la mise en place par accord de branche puis document élaboré par l'employeur, ce dernier doit également être homologué par la Direccte. Cette homologation du document élaboré par l'employeur en application

d'un accord de branche est motivée et notifiée par la Direccte à l'employeur et au CSE dans un délai de 21 jours à compter de la réception du document après vérification :

- De la régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE lorsqu'il existe ;
- De la présence de l'ensemble des dispositions susvisées ;
- De la conformité aux stipulations de l'accord de branche ;
- De la présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi.

La procédure d'homologation devra être renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

En cas de refus d'homologation du document unilatéral par l'autorité administrative, l'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, devra présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et consulté le comité social et économique, s'il existe.

Lorsque le périmètre de l'accord ou du document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur adresse sa demande unique au titre de l'ensemble des établissements au préfet du département où est implanté l'un quelconque des établissements concernés.

Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions du dispositif d'indemnisation prévu par le présent article est confié au préfet de département où est implanté chacun des établissements concernés.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique (tous les 6 mois ou avant toute demande de renouvellement), l'employeur adresse à l'administration :

- Un bilan portant sur le respect des engagements prévus en termes d'emploi et de formation professionnelles ainsi que sur les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des IRP,
- Un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise ;

Le PV de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

COMMENT INFORMER LES SALARIÉS DE LEUR MISE EN ACTIVITÉ PARTIELLE?

L'accord d'entreprise, de groupe ou d'établissement ou le document unilatéral pris en application de l'accord de branche (si ce dernier le précise) prévoit les modalités particulières d'information des salariés et des représentants du personnel ainsi que des délais de prévenance de placement ou de fin de placement des salariés en APLD.

Par exemple, l'employeur peut indiquer dans l'accord ou le document unique que les modifications de planning (temps travaillé et non travaillé) ne peuvent être imposées au salarié dans un délai inférieur à 48 heures.

Le délai de prévenance de placement des salariés en APLD doit s'entendre d'un délai raisonnable permettant de concilier les nécessités d'organisation de l'entreprise et les impératifs de la vie personnelle du salarié.

L'APLD est une mesure d'ordre général et collective qui s'impose aux salariés.

DANS QUELLE LIMITE JE PEUX DIMINUER LE TEMPS DE TRAVAIL DU SALARIÉ?

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale.

La réduction maximale de l'horaire de travail ne peut aller au delà de 40% de la durée légale de travail.

Comme le souligne le Q/R du ministère du travail, cette réduction s'apprécie par salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral et non pas sur une semaine civile. Son application peut donc conduire à la suspension temporaire de l'activité.

En conséquence, il est possible pour l'employeur d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond de 40% sur la durée d'application du dispositif (vingt-quatre mois maximum). Pour limiter l'impact de cette modulation du taux de réduction horaire de travail sur la rémunération mensuelle des salariés, un lissage du montant de l'indemnité d'APLD et de la rémunération versée au salarié est envisageable, comme dans le dispositif d'aménagement du temps de travail.

Exemple :

	1 ^{er} semestre 2021	2 ^d semestre 2021	1 ^{er} semestre 2022	2 ^d semestre 2022	Total
Taux d'activité	0	60%	80%	100%	60% en moyenne
Taux d'inactivité	100% heures APLD	40% APLD	20% APLD	0 % APLD	40% en moyenne

En moyenne sur la durée de recours au dispositif, le temps maximum d'inactivité par semaine par salarié, **que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel**, est égal à 14 heures (40% de 35H).

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

Pour apprécier l'opportunité de dépasser la limite de 40%, il pourra être tenu compte des difficultés particulières de l'entreprise, pouvant être liées notamment à l'ampleur et à la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d'activité.

La possibilité de réduire l'activité jusqu'à 50% doit être prévue par accord d'entreprise ou de branche et cette réduction doit être autorisée par décision de la DIRECCTE.

Le document unilatéral de l'employeur ne peut prévoir une réduction d'activité à hauteur de 50% que si l'accord de branche le permet et avec l'accord de la DIRECCTE.

QUELLE INDEMNISATION?

✓ De la part de l'employeur

Le salarié perçoit une indemnité horaire correspondant à 70% de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés (= 84 % du salaire net) avec un plafond de 70 % de 4,5 Smic.

✓ De la part de l'Etat

Les entreprises sont remboursées à hauteur de **60 % de la rémunération horaire brute par l'Etat**.

Ce taux horaire ne pouvant être inférieur à 7,23€.

Pour s'adapter aux dernières dispositions sur l'activité partielle, il a été

prévu dès novembre 2020 que le remboursement à l'employeur dans le cadre de l'APLD est au moins égal à celui de l'activité partielle de droit commun si ce dernier dispositif est plus favorable.



Dès lors, par exemple, l'employeur d'un secteur protégé sera remboursé à hauteur de 70% dans les conditions susvisées pour les mois de novembre et décembre 2020.

Le bénéfice de l'allocation est accordé dans la limite de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six mois consécutifs.

Ex : un accord collectif ou un document unilatéral pris en application d'un accord de branche prévoyant un recours au dispositif sur une durée totale de 24 mois permet à l'entreprise :

- *de recourir à l'APLD durant 12 mois ;*
- *puis, de revenir à une activité normale durant 6 mois, sans recourir au dispositif ;*
- *puis de recourir de nouveau à l'APLD durant 12 mois.*

Le décompte est réalisé en mois civils : un mois durant lequel l'entreprise recourt à APLD compte pour un mois entier.

Il n'est pas nécessaire de préciser dans l'accord ou le document le planning prévisionnel de recours au dispositif. Seule doit être indiquée la durée totale de recours envisagée.



Dans quels cas l'entreprise peut-elle se retrouver contrainte de rembourser l'Etat ?

1°) L'employeur doit rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation pour chaque salarié visé par le champ d'application du dispositif subissant une réduction d'activité et dont le contrat de travail est rompu pour cause économique et cela pendant la durée de recours au dispositif.

2°) L'employeur rembourse à l'Etat les sommes perçues au titre de l'allocation à proportion du nombre de ruptures pour motif économique de contrats de travail intervenues pendant la durée de recours au dispositif en méconnaissance des engagements de maintien de l'emploi prévus par l'accord collectif d'entreprise ou par le document élaboré par l'employeur.

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

3°) L'autorité administrative pourra suspendre le paiement de l'allocation lorsqu'elle constatera que les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation prévus par l'accord collectif ou le document élaboré par l'employeur ne sont pas respectés durant la période de recours au dispositif

POUR QUELLE DURÉE?

Le gouvernement a annoncé une mise en place à compter du 1^{er} juillet 2020.

Ce dispositif est applicable aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative **pour extension, validation ou homologation jusqu'au 30 juin 2022.**

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.