

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)

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.