

FICHE D'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)

Le décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif à l'activité partielle en cas de réduction durable d'activité a été publié conformément à l'article 53 de la loi d'urgence n°2020-734 du 17 juin dernier qui prévoyait la mise en place d'un nouvel accord collectif spécifique pour l'activité partielle.

— Les règles ci-après sont susceptibles d'évoluer à tout moment. —

Qu'est-ce que c'est ?

C'est un dispositif d'activité partielle destiné aux employeurs faisant face à une baisse d'activité durable. Il ne remplace pas le dispositif d'activité partielle.

Il s'agit d'un nouveau type d'accord collectif qui permet à l'entreprise de bénéficier d'une indemnisation au titre de la réduction de l'horaire de travail en échange d'un engagement de l'employeur de maintien de l'emploi.

Cette mesure temporaire de « sauvegarde de l'emploi » ne remplace pas le dispositif d'activité partielle de droit commun qui perdure.

Cette possibilité est ouverte jusqu'au 30 juin 2022.

Attention

Les deux dispositifs ne se cumulent pas pour un même salarié sur une même période.

Quelle forme ?

Deux possibilités :

- soit par un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ;
- soit par un document de l'employeur qui s'appuie sur un accord collectif de branche étendu.

En cas d'accord collectif d'APLD

Il y a dans ce cas de figure deux types de clauses :

Obligatoire

L'accord doit prévoir dans son préambule un diagnostic sur la situation économique et les perspectives de l'activité. Cette introduction doit détailler les raisons économiques et financières qui motivent le recours à l'APLD.

L'accord devra ensuite contenir :

- les activités et salariés concernés ;

REMARQUE FO

FO appelle sur ce point les syndicats à la plus grande vigilance car l'accord peut prévoir que les engagements portent sur l'intégralité des emplois de l'entreprise ou ciblés. Attention, des stipulations conventionnelles pourraient restreindre le champ de ces engagements et permettre ainsi de licencier des salariés pendant la durée de l'APLD !

Attention

Les activités et salariés concernés par l'accord constituent le champ d'application du dispositif !

- la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif est demandé (maximum 24 mois consécutifs ou non sur une période totale de 36 mois) ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale (maximum 40% avec une exception à 50% sur décision de l'autorité administrative) ;
- les engagements en termes de maintien de l'emploi et de formation professionnelle à l'égard des salariés ;

À noter que sauf stipulation contraire, les engagements pris en matière d'emploi portent sur l'ensemble des emplois !

Attention

Les RCC, PDV et APC ne sont pas contraints par l'APLD !

REMARQUE FO

FO encourage les syndicats à négocier une clause dans laquelle l'employeur s'engage à ne pas mettre en place un PSE dans les 4 années qui suivent la conclusion de l'accord.

- les modalités d'information des organisations syndicales signataires et des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre et le suivi de l'accord qui doit avoir lieu au moins tous les 3 mois.

Facultatives

- Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés visés par l'APLD ;

REMARQUE FO

FO préconise ici que les syndicats négocient sur ce point une clause dans laquelle il y a un renoncement à verser les dividendes aux actionnaires OU à ce que les dirigeants salariés abandonnent l'idée d'une augmentation de leur rémunération pendant toute la durée de l'APLD.

- les conditions de mobilisation du CPF, des congés payés préalablement ou pendant la durée de l'accord ;
- les moyens de suivi par les organisations syndicales.

Les modalités de conclusion de l'accord collectif relèvent des dispositions de droit commun auquel s'ajoute l'homologation par l'autorité administrative.

Attention

Il s'agit d'un accord relevant du bloc 3, ce qui veut dire que les accords d'entreprise pourraient déroger dans un sens moins favorable aux éventuels accords de branche conclus sur le sujet !

En cas de document unilatéral de l'employeur

L'accord doit prévoir dans son préambule un diagnostic sur la situation économique et les perspectives de l'activité. Cette introduction doit détailler les raisons économiques et financières qui motivent le recours à l'APLD.

Il doit par ailleurs reprendre toutes les mentions imposées par l'accord APLD.

Il précise également les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, les stipulations de l'accord de branche étendu et **doit en particulier déterminer les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière d'emploi.**

Le document unilatéral doit être conforme à l'accord de branche et ne peut donc déroger au champ d'application prévu.

La consultation préalable du CSE est obligatoire. De plus, l'avis du CSE, ou à défaut la convocation du CSE devra être transmis lors de la demande d'homologation.

À noter qu'en l'absence de mention dans l'accord de branche prévoyant que l'engagement peut porter sur un périmètre plus restreint, les engagements en matière d'emploi figurant dans ce document ne peuvent porter que sur l'intégralité des emplois !

Quelles heures ?

L'APLD ne permet pas de suspendre l'activité de l'entreprise et n'autorise qu'une réduction limitée de l'activité des salariés : **elle ne peut être supérieure à 40% de la durée légale** (soit 14 heures pour 35 heures). Toutefois, sur décision de l'administration une réduction exceptionnelle peut être décidée dans la limite de 50% de la durée légale.

Le volume d'heures est apprécié par salarié et sur la durée globale de l'accord dans la limite d'une durée de 24 mois à partir de sa date d'entrée en vigueur.

Quelle procédure ?

Soit par un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe qui doit être validé par l'administration*. Celle-ci a un délai de 15 jours à compter de la réception pour répondre. Son silence passé ce délai vaut acceptation.

Soit par un document homologué par l'administration* établi par l'employeur sur la base d'un accord de branche étendu. L'administration a un délai de 21 jours à compter de la réception pour répondre, son silence passé ce délai vaut acceptation.

La durée varie entre 6 mois et 2 ans avec une date butoir fixée au 30 juin 2022.

Quel contrôle ?

L'employeur doit établir un bilan au moins tous les 6 mois à l'autorité administrative et avant toute demande de renouvellement. Ce bilan doit contenir :

- un bilan portant sur ses engagements de maintien de l'emploi et de formation professionnelle inscrit dans l'accord ou le document ;
- un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité 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'APLD.

L'autorité administrative peut suspendre les paiements ou demander le remboursement des sommes perçues à l'employeur si ce dernier ne respecte pas ses engagements en termes de maintien de l'emploi.

**L'administration compétente est le préfet du département dans lequel est implanté l'établissement concerné. Une demande unique peut être adressée au préfet du choix de l'entreprise lorsque l'accord ou le document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements.*

Quelles sanctions ?

L'administration **peut interrompre le versement de l'allocation si elle constate que les engagements en termes de maintien de l'emploi ne sont pas respectés.**

En outre, **lorsque l'employeur licencie pour motif économique pendant la durée de l'APLD un ou plusieurs salariés placés en activité partielle dans le cadre du dispositif, l'administration peut lui demander de rembourser les sommes perçus pour chaque salarié.**

Si l'employeur licencie pour motif économique dans cette même période un ou plusieurs salariés qui ne bénéficient pas de l'activité partielle mais qui sont dans le champ des engagements de maintien de l'emploi, l'administration peut lui demander de rembourser une somme qui est égale pour chaque rupture au rapport entre ce qu'il a perçu au titre de l'allocation et le nombre de salariés placés dans le dispositif.

Attention

Il est toutefois possible d'échapper à ces sanctions dans 3 cas :

- si le remboursement est "incompatible" avec la situation économique et financière de l'entreprise*
- si les perspectives d'activité de l'entreprise se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord ayant mis en place l'APLD, d'où l'importance d'un diagnostic précis !*
- si le licenciement ou le départ des salariés est fait dans un cadre "collectif" : plan de départ volontaire (PDV), rupture conventionnelle collective (RCC), congé de mobilité ou accord de performance collective (APC).*

Quelle indemnisation ?

Pour le salarié

Elle est au minimum égale à 70 % de la rémunération brute antérieure, ce qui équivaut à 84 % du salaire net. Mais la rémunération maximale est plafonnée à 4,5 du Smic (soit 27,41 € par heure ou 4 156 € par mois en 2020). Le taux horaire minimal est de 8,03 € sauf pour les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

REMARQUE FO

FO encourage les syndicats à négocier le maintien intégral du salaire pour chaque salarié placé en APLD !

C'est l'employeur qui verse l'indemnité d'APLD au salarié.

Sur le temps travaillé, le salarié perçoit sa rémunération habituelle.

Pour l'employeur

L'employeur reçoit une allocation équivalente à 60 % de la rémunération brute horaire du salarié dans la limite de 4,5 Smic.

Pour plus d'informations vous pouvez également consulter le Question Réponse du Ministère du travail sur le sujet : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/faq-apld>

Schéma d'élaboration du document unilatéral de l'employeur sur l'APLD

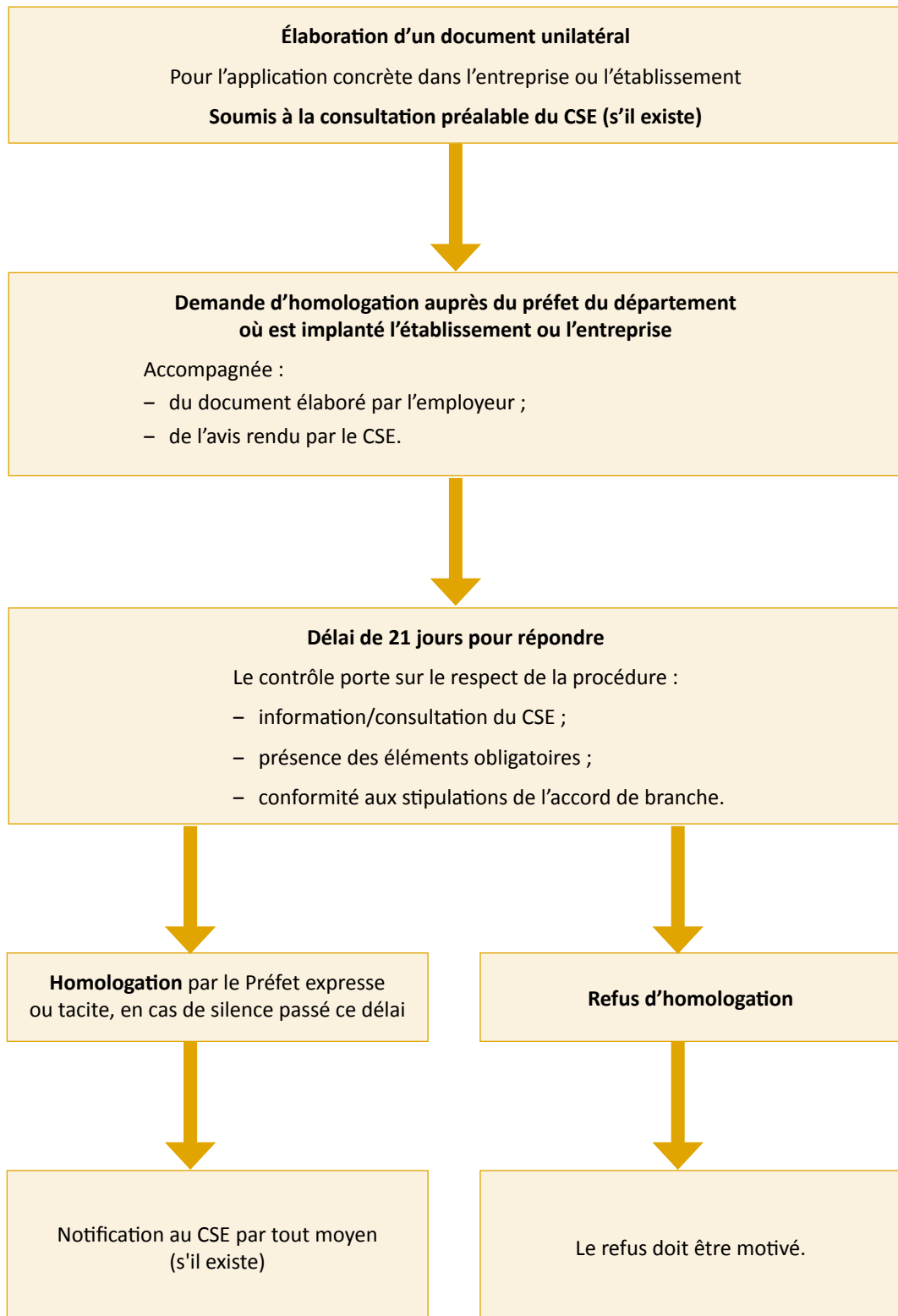
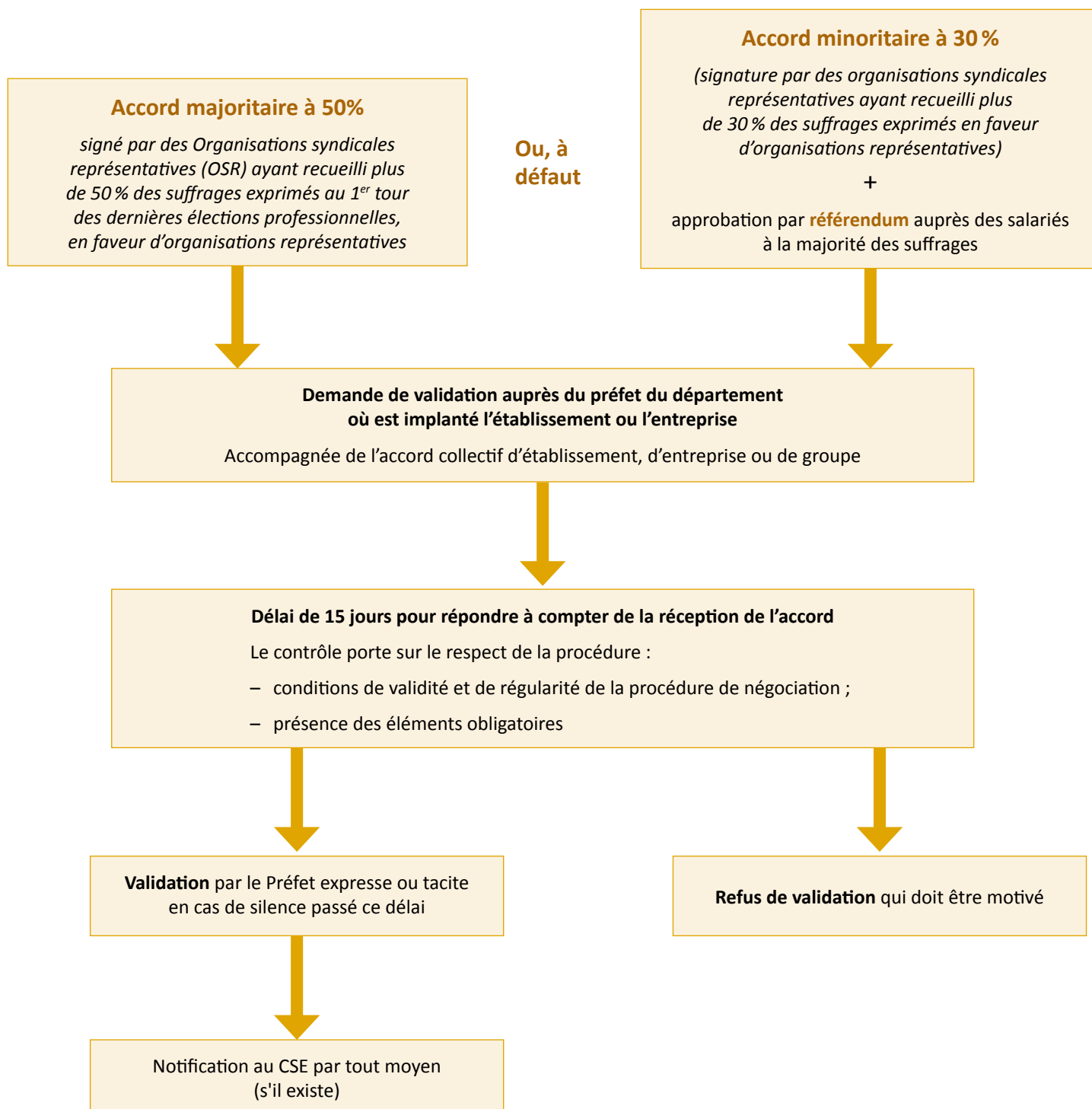


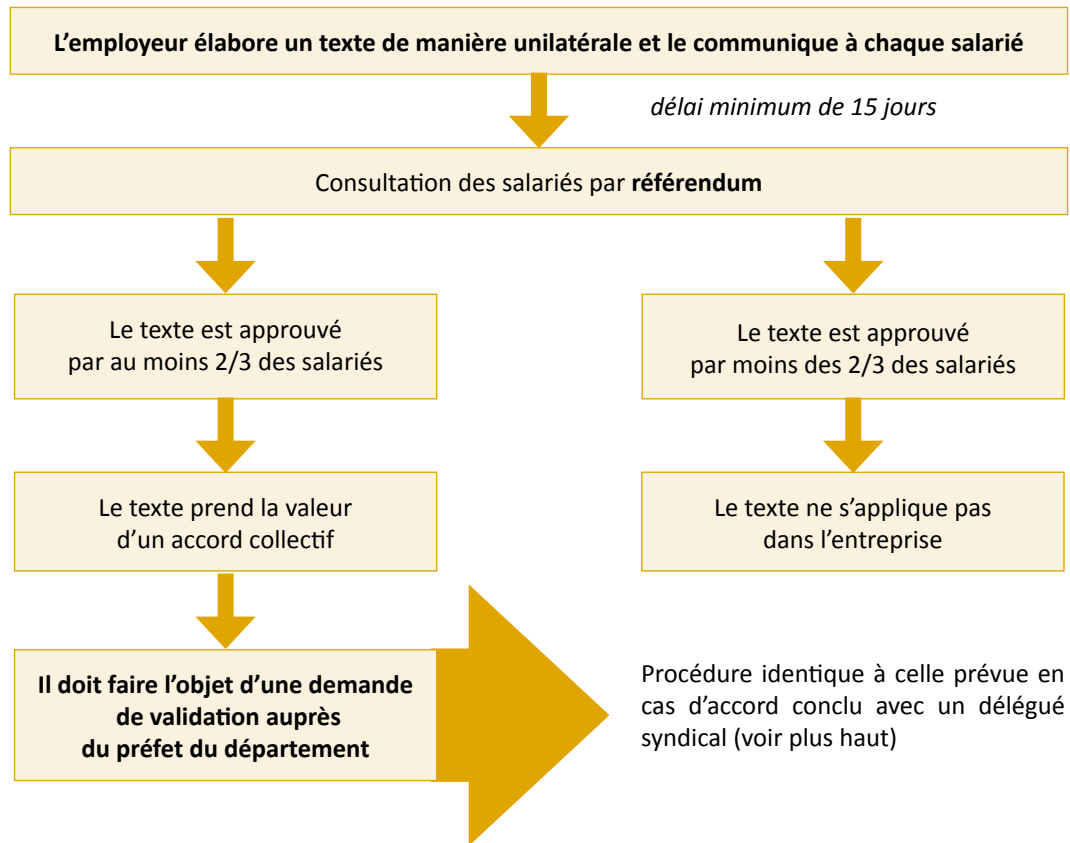
SCHÉMA NÉGOCIATION DE L'ACCORD APLD AU NIVEAU DE L'ÉTABLISSEMENT, DE L'ENTREPRISE OU DU GROUPE

● S'IL EXISTE UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL DANS L'ENTREPRISE

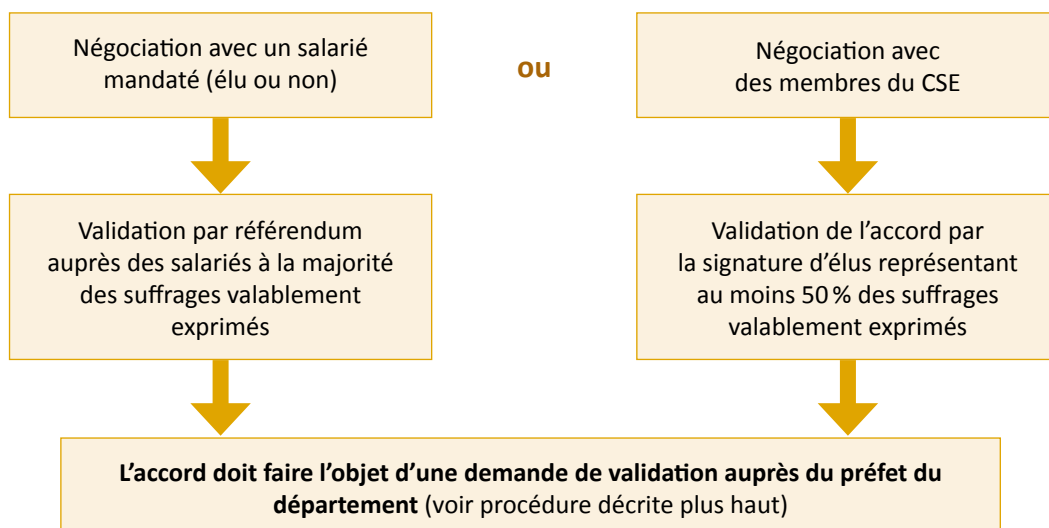


● S'IL N'EXISTE PAS DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL DANS L'ENTREPRISE

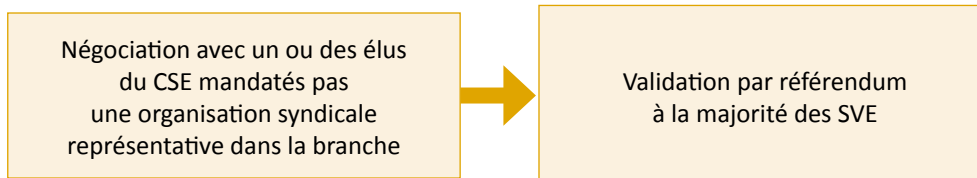
Entreprises de moins de 11 salariés et entreprises de 11 à 20 salariés dépourvues de représentants élus du personnel



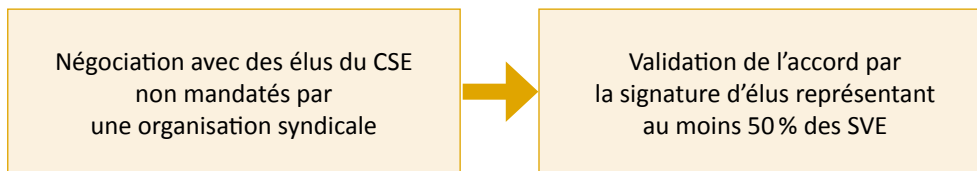
Entreprises de 11 à 49 salariés dotées de représentants du personnel



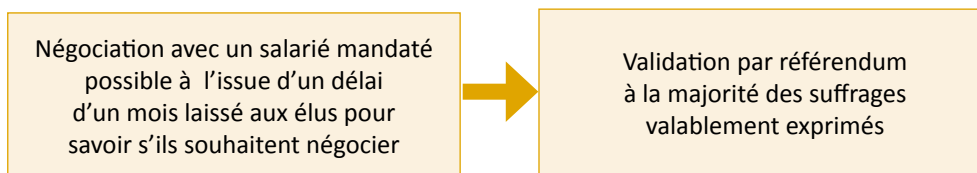
Entreprises de 50 salariés et plus dépourvues de délégués syndicaux



À défaut



À défaut



L'accord doit faire l'objet d'une demande de validation auprès du préfet du département (voir procédure décrite plus haut)