

Le 8 octobre 2020

LE DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE LONGUE DUREE/ACTIVITE PARTIELLE POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

A titre liminaire, le dispositif spécifique d'activité partielle, dénommé « *Activité partielle de longue durée* » (APLD) a été mis en place par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020. Ce dispositif est entré en vigueur le 31 juillet 2020 par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020. Il est donc possible de recourir à ce dispositif et ce jusqu'au 30 juin 2022.

Ce dispositif est destiné à assurer **le maintien de l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est, toutefois, pas de nature à compromettre leur pérennité.**

1- Le support de l'APLD

Pour mettre en œuvre l'APLD, deux possibilités sont ouvertes (article 53 de la loi du 17 juin 2020) :

- La première consiste en l'élaboration **d'un document unilatéral qui décline l'accord de branche**. Ce document doit donc être conforme aux stipulations de l'accord collectif de branche. Ainsi, il doit comporter les mêmes mentions que celles exigées pour l'accord collectif. Il doit également préciser les conditions de mise en œuvre au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ainsi que les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière d'emploi.

A titre informatif, la branche des Organismes de tourisme n'a pour le moment conclu un tel accord de branche, mais c'est un projet qui est actuellement évoquée en CPPNI.

- La deuxième possibilité est la **conclusion d'un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe**. Ainsi, dans le cadre de la négociation un accord collectif, il est possible de déroger à l'accord de branche s'il existe, dès lors que l'accord collectif respecte le cadre réglementaire.

2- La nature de l'accord et son contenu

L'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 dispose que l'accord collectif, quel que soit sa nature, doit tout d'abord prévoir :

- Un préambule qui précise un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche, à savoir, qu'il convient de préciser les raisons pour lesquelles il est nécessaire de recourir à un dispositif d'activité partielle plus long que celui de droit commun ;
- La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- Les activités et salariés auxquels il s'applique ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ouvrant droit à l'indemnisation d'activité partielle ;

- Les engagements pris par l'employeur en termes d'emploi et de formation professionnelle : ils doivent 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 ;
- 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 devant avoir lieu tous les trois mois.

L'article précise que l'accord portant sur l'APLD peut 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 du 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.

Enfin, il convient de préciser que dans le cadre du dispositif de l'APLD, l'individualisation du placement en activité partielle n'est pas envisageable.

3- La validation de l'accord d'entreprise

Ce sont les dispositions de l'article 5 du décret du 28 juillet 2020 qui envisagent la procédure de validation de l'accord collectif ou d'homologation pour le document élaboré par lui-même à la DIRECCTE où est implanté l'établissement concerné par l'accord ou le document.

Sera évoqué ici seulement la validation de l'accord d'entreprise, puisqu'actuellement aucun accord de branche permettant le recours à l'activité partielle longue durée n'a été conclu.

Pour valider l'accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe, la DIRECCTE dispose d'un délai de 15 jours à compter de sa réception.

Elle va procéder à la vérification des conditions de validité et de régularité de la procédure de négociation et la présence des mentions obligatoires.

Par ailleurs, l'article 3 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 dispose que :

« 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 transmises à l'autorité administrative ».

De plus, le décret précise que ce dispositif est accordé dans une limite de 24 mois, qu'ils soient consécutifs ou non, sur un période de 36 mois consécutif.

S'agissant de l'autorité administrative territorialement compétente, il s'agit de celle où est implanté l'établissement concerné par l'accord ou le document.

Si l'accord porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, l'autorité administrative compétente est celle parmi « *ceux de ces départements, auquel l'employeur adresse sa demande de validation ou d'homologation.* » (article 6 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020). Dans cette hypothèse, le contrôle de la régularité des conditions du placement des salariés en activité partielle spécifique est confié pour chaque établissement à l'autorité administrative du département où est implanté l'établissement concerné.

4- Les engagements pris par l'employeur

Le dispositif d'APLD permet de couvrir des périodes de réduction durable d'activité plus longues que le dispositif de droit commun.

En contrepartie, l'employeur doit prendre des **engagements en matière d'emploi et de formation** qui doivent figurer dans l'accord ou le document unilatéral.

Une fois l'APLD mise en œuvre, l'employeur doit rendre compte du respect de ses engagements (article 2 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020).

Il doit adresser à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de 6 mois :

- **Un bilan portant sur le respect de ses engagements de maintien de l'emploi et de formation professionnelle ;**
- **Un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ;**
- **Le PV de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD (décret n° 2020-926, 28 juill. 2020).**

En cas de non-respect des engagements pris, notamment ceux en matière de maintien de l'emploi, l'autorité administrative peut demander à l'employeur le remboursement des sommes perçues pour chaque salarié placé en activité partielle spécifique licencié pour motif économique pendant la durée du recours au dispositif d'APLD. (article 2 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020).

Par ailleurs, lorsque le licenciement économique a été prononcé à l'égard d'un salarié pour lequel l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi (le salarié n'est pas placé en activité partielle spécifique), 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 d'activité partielle spécifique et le nombre de salariés placés en activité partielle spécifique.

L'article 2 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 dispose que le remboursement ne peut pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.

Dans cette continuité, le décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable prévoit que le remboursement dû par l'employeur n'est pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document unilatéral de l'employeur.

5- La réduction de l'activité

L'article 4 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 envisage la réduction de l'activité.

Ainsi, la réduction de l'horaire de travail, donnant lieu à une indemnisation, ne peut excéder 40% de la durée légale, soit $40\% \times 35 \text{ heures} = 14 \text{ heures}$ chômées pour un temps plein. Cette durée s'apprécie pour chaque salarié concerné par le dispositif.

Néanmoins, cette limite pourra être dépassée dans les cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administration, tout en respectant les conditions prévues par l'accord collectif. En outre, la réduction de l'horaire de travail ne pourra pas être supérieure à 50% de la durée légale, soit 17 h 30 d'heures chômées.

6- L'indemnité

Pour le salarié, l'employeur verse l'indemnité d'activité partielle qui correspond à 70% de la rémunération brute (article 8 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020).

L'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 dispose que du côté de l'employeur, il reçoit une allocation équivalente à une part de la rémunération horaire brute du salarié placé en APLD, égale 60% de la rémunération horaire brute servant d'assiette de calcul pour l'indemnité de congés payés, dans la limite de 4,4 fois le taux horaire SMIC.

Enfin, le dispositif ne peut pas être cumulé, sur la même période et pour le même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail (article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020).

Par ailleurs, l'article 9 du décret précise que l'employeur bénéficiant du dispositif d'APLD pour une partie de ses salariés, peut également bénéficier pour les autres salariés du dispositif d'activité partielle de droit commun pour l'un des motifs suivants :

- Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie ;
- En cas de sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel ;
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel ;
- En cas de transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise.