

L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD)

Inscrit au cœur du plan de relance, le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), également désigné activité réduite pour le maintien en emploi (ARME) est mis en place pour aider les entreprises à faire face à l'impact de la crise sanitaire. Voici ce qu'il faut en retenir...

Dispositif temporaire et ciblé

Le dispositif est temporaire et lié à la crise économique. Il répond à l'objectif précis « **d'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** ».

L'APLD peut être mobilisée **depuis le 31 juillet 2020** et les demandes de recours peuvent être transmises à l'administration **jusqu'au 30 juin 2022**.

Nécessité d'être couvert par un accord collectif

Pour bénéficier de l'APLD, l'entreprise doit être couverte :

- Soit par un **accord collectif** d'établissement, **d'entreprise** ou de groupe, qui définit les modalités de mise en œuvre de l'APLD ;
- Soit par un **accord collectif de branche étendu**, sur la base duquel l'employeur élabore un **document unilatéral** fixant les modalités de mise en œuvre de l'APLD, après consultation du comité social et économique (CSE).

L'accord collectif (d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche) tout comme le document unilatéral doivent obligatoirement comporter :

1. Un préambule rappelant le **diagnostic sur la situation économique** et les **perspectives** d'activité ;
2. Les activités et les **salariés visés** par l'APLD ;
3. La **date de début** et la **durée d'application** de l'APLD ;

NB : Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

4. La **réduction maximale** de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;

NB : Elle ne peut pas dépasser 40 % de la durée légale de travail (l'entreprise doit donc conserver une activité minimale d'au moins 60 %).

5. Les **engagements en matière de maintien dans l'emploi** et de formation professionnelle ;

NB : Le document unilatéral élaboré par l'employeur ne peut pas déroger au périmètre des engagements fixé dans l'accord de branche.

Si l'employeur licencie pour motif économique un salarié placé en APLD pendant la durée du recours au dispositif, il devra en principe rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour ce salarié. Le licenciement d'un salarié non placé en APLD entraînera quant à lui le remboursement d'une partie des sommes perçues par l'entreprise dans le cadre du dispositif.

6. Les **modalités d'information** des organisations syndicales signataires et du CSE sur la mise en œuvre de l'accord (information au moins trimestrielle).

Validation de l'accord ou Homologation du document unilatéral

L'entreprise adresse sa demande de validation de l'accord collectif, ou d'homologation du document unilatéral, au préfet du département d'implantation de l'établissement concerné en y joignant l'accord ou le document accompagné de l'avis du CSE.

Ce dépôt se fait par voie dématérialisée <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

L'administration dispose alors de **15 jours pour valider l'accord** et de **21 jours pour homologuer le document unilatéral**. Son absence de réponse vaudra validation ou homologation. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois et selon le **bilan semestriel** adressé par l'employeur.

Indemnisation renforcée des salariés et de l'entreprise

L'employeur devra verser au salarié une indemnité horaire d'activité partielle correspondant à 70 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue à hauteur de 4,5 SMIC maximum (hors cas particuliers)

L'employeur percevra alors en remboursement une allocation d'activité partielle égale à :

- 60 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC, pour les accords transmis à l'administration avant le 1er octobre 2020 ;
- 56 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC, pour les accords transmis à l'administration à compter du 1er octobre 2020.

Ces taux d'indemnité et d'allocation sont supérieurs à ceux prévus dans le futur régime d'activité partielle de droit commun.

Articulation avec l'activité partielle de droit commun

L'employeur ne pourra pas mobiliser en même temps, et pour un même salarié, l'APLD et l'activité partielle de droit commun, sauf pour un motif qui n'est pas lié à la conjoncture économique (ex : difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel).

Pour rappel, un **nouveau régime d'activité partielle de droit commun** doit prendre le relais du dispositif exceptionnel Covid-19 **à partir du 1er octobre 2020** (décret à paraître).

L'indemnisation des salariés et des entreprises serait revue à la baisse.

Selon les annonces du gouvernement, l'indemnité due au salarié s'élèverait à 60 % du salaire horaire brut de référence, avec un plafond de 60 % de 4,5 SMIC, et l'allocation versée à l'employeur à 36 % du salaire horaire retenu dans la limite de 4,5 SMIC.

A suivre...