



ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE

Aymeric d'Alançon

17 novembre 2020



GEBS

QUEL INTÉRÊT DE CONCLURE UN APLD ?

Dispositif Spécifique d'activité partielle

=

**Activité réduite pour le maintien de l'emploi
(ARME)**

=

Activité Partielle de longue durée (APLD)

Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020

Décret 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié par
décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020



ACTIVITÉ PARTIELLE « CLASSIQUE » : MONTANT DE L'INDEMNISATION VERSÉE AU SALARIÉ ET DE L'ALLOCATION PERÇUE PAR L'ENTREPRISE

| Activité partielle « classique » | Indemnité d'activité partielle (Employeur au Salarié) | | Allocation d'activité partielle (État à l'Employeur) | |
|--|--|--|---|--|
| | Montant de la rémunération du salarié | | Montant de la rémunération du salarié | |
| | Part ≤ à 4,5 SMIC horaire (≤ 45,68 €/h brut) | Part > à 4,5 SMIC horaire (> à 45,68 €/h brut) | Part ≤ à 4,5 SMIC horaire (≤ 45,68 €/h brut) | Part > à 4,5 SMIC horaire (> à 45,68 €/h brut) |
| Régime applicable depuis le 1 ^{er} .06.2020 jusqu'au 31.12.2020 | 70 % de la rémunération horaire brute (Sans pouvoir être < à 8,03 € nets). | | Droit commun : 60 % de la rémunération horaire brute (Allocation de 8,03 € min) | Aucune allocation versée |
| | | | Régime dérogatoire* : 70 % de la rémunération horaire brute (Allocation de 8,03 € min) | |
| Régime applicable à compter du 01.01.2021 | Droit commun : 60 % de la rémunération horaire brute (Indemnisation de 8,03 € nets min sauf cas particuliers**) | Aucune indemnisation due | Droit commun : 36 % de la rémunération horaire brute (Allocation de 7,23 € min) | |

*Régime dérogatoire applicable aux secteurs mentionnés dans le décret du 29 juin 2020 modifié en dernier lieu par le décret n°2020-1319

** Salariés rémunérés en pourcentage du SMIC (apprentis ou salariés en contrat de professionnalisation en pourcentage du SMIC, jeunes de moins de 18 ans avec une rémunération inférieure au SMIC).

*** Pendant les heures de formation : l'indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié (R.5122-18).

APLD

MONTANT DE L'INDEMNISATION VERSÉE AU SALARIÉ ET DE L'ALLOCATION PERÇUE PAR L'ENTREPRISE

| APLD (ou ARME) | Indemnité d'activité partielle (Employeur au Salarié) | | Allocation d'activité partielle (État à l'Employeur) | |
|--|---|---|--|---|
| | Montant de la rémunération du salarié | | Montant de la rémunération du salarié | |
| | Part ≤ à 4,5 SMIC horaire (≤ 45,68 €/h brut) | Part > à 4,5 SMIC horaire (> à 45,68 €/h brut) | Part ≤ à 4,5 SMIC horaire (≤ 45,68 €/h brut) | Part > à 4,5 SMIC horaire (> à 45,68 €/h brut) |
| Tous secteurs | 70 % de la rémunération horaire brute (Sans pouvoir être < à 8,03 € nets) | Aucune indemnisation due | 60 % de la rémunération horaire brute* (Allocation de 7,23 € min.**) | Aucune allocation versée |
| Secteurs protégés**: régime applicable aux heures chômées du 01.11.2020 au 31.12.2020 | | | 70 % de la rémunération horaire brute (Allocation de 8,03 € min.**) | |

*Régime dérogatoire applicable aux secteurs mentionnés dans le décret du 29 juin 2020 modifié en dernier lieu par le décret n°2020-1319

** Salariés rémunérés en pourcentage du SMIC (apprentis ou salariés en contrat de professionnalisation en pourcentage du SMIC, jeunes de moins de 18 ans avec une rémunération inférieure au SMIC).

OBJET DU RECOURS À L'APLD

Entreprises visées : confrontées à une réduction durable d'activité mais pas de nature à compromettre leur pérennité

Objectif : Assurer le maintien dans l'emploi via :

- ✓ **Des réductions de l'horaire de travail, ne pouvant être > à 40 % de la durée légale**

Appréciées sur la durée d'application du dispositif, avec possibilité d'une suspension temporaire de l'activité

Pas d'individualisation possible

Par dérogation, réduction jusqu'à 50 % de la durée légale sur décision de l'administration

- ✓ **Le versement par l'employeur** aux salariés en APLD d'une **indemnisation de 70 %** de la rémunération brute ≤ à 4,5 SMIC /h (maintien à 100% pendant les périodes de formation sauf secteurs protégés).
- ✓ **Le versement par l'État, à l'employeur d'une allocation de 60 %** de la rémunération brute ≤ à 4,5 SMIC / h
- ✓ Et en contrepartie d'**engagements** spécifiques de l'entreprise en matière **d'emploi et de formation professionnelle**

COMMENT LE METTRE EN PLACE ?



MODE DE MISE EN PLACE

➤ Conclusion d'un **accord collectif d'entreprise**, d'établissement ou de groupe

OU

➤ Élaboration d'un **document unilatéral** pris en application et conformité d'un **accord de branche étendu**

(i) précisant les conditions de mise en œuvre au niveau de l'entreprise de cet accord de branche,
ET

(ii) comportant les éléments obligatoires de l'accord

APRÈS

Consultation du CSE s'il existe



Branches disposant d'un accord de branche étendu : Syntec, Métallurgie, Distributeurs Conseils Hors Domicile

CONTENU DE L'ACCORD COLLECTIF OU DU DOCUMENT UNILATÉRAL

➤ Contenu obligatoire

- Préambule : Diagnostic de la situation économique et financière et des perspectives d'activité
- Date de début et durée d'application de l'accord (≤ 24 mois sur 36 mois consécutifs)
- Activités et salariés concernés
- Réduction maximale de l'horaire pouvant donner lieu à indemnisation
- Engagements en matière de formation professionnelle, et d'emploi, sur l'intégralité des emplois de l'entreprise ou l'établissement, «sauf stipulation contraire de l'accord »
- Engagements d'information (au moins trimestrielle) des OS signataires et IRP sur la mise en œuvre de l'accord

➤ Contenu facultatif

- Efforts des dirigeants salariés, mandataires et actionnaires, proportionnés à ceux des salariés
- Condition de prise des congés payés et d'utilisation du CPF avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif
- Moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales

L'INTERVENTION DE L'ADMINISTRATION & INFORMATION DES SALARIÉS



INTERVENTION DE L'ADMINISTRATION

➤ Demande de validation ou d'homologation transmise à la DIRECCTE (sur la site activitepartielle.gouv.fr)

Délai de 15 jours

**Accord collectif
d'entreprise,
d'établissement,
ou de groupe**

Validation de l'accord, après un contrôle **restreint** de la DIRECCTE :

- ✓ des conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation,
- ✓ de la présence dans l'accord des éléments obligatoires

*Délai de 21 j.**

**Document unilatéral
pris en application de
l'accord de branche
étendu**

Accompagné de l'avis
du CSE

Homologation après un contrôle **étendu** de la DIRECCTE de :

- ✓ la régularité de la procédure d'I/C du CSE,
- ✓ la présence des éléments obligatoires,
- ✓ la conformité à l'accord de branche,
- ✓ la présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi.

La décision (*expresse ou implicite*) de l'administration vaut autorisation pour une durée de 6 mois.

Autorisation renouvelable par période de 6 mois au vu :

- d'un bilan établi, avant chaque échéance, sur le respect des engagements **en matière d'emploi et de formation et d'information des OS et IRP**
- d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité
- d'un PV de la dernière réunion d'information du CSE sur la mise en œuvre de l'accord

PUBLICITÉ ET INFORMATION DES SALARIÉS

Option 1 : décision expresse de l'Administration

Notification **par la DIRECCTE** de la décision motivée :

- à l'employeur,
- au CSE lorsqu'il existe,
- aux OSR signataires (si elle porte sur un accord)

OU

Option 2 : décision implicite de l'Administration (silence)

Notification **par l'employeur** d'une copie de la demande de validation/homologation et de l'AR par la DIRECCTE :

- au CSE lorsqu'il existe,
- aux OSR signataires (si elle porte sur un accord)

+

Information des salariés
par affichage ou tout autre moyen
conférant date certaine

QUESTIONS



QUID DES ENGAGEMENTS SUR L'EMPLOI ?

Licenciement économique
d'un salarié placé en APLD



Remboursement des allocations perçues au titre de
l'APLD pour ce salarié

Licenciement économique
d'un salarié non placé en
APLD (mais en violation de
l'engagement sur l'emploi)



Remboursement d'une somme égale à la moyenne des
allocations perçues au titre de l'APLD par bénéficiaire

Pas de remboursement des allocations :

- S'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise
- Si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues par l'accord ou le document unilatéral



ARTICULATION APLD ET ACTIVITÉ PARTIELLE CLASSIQUE



Si l'entreprise bénéficie de l'APLD pour certains salariés,

Possibilité de bénéficier de l'AP classique pour **d'autres salariés**

mais le motif de recours lié à la conjoncture économique est exclu

Motif possible :

- difficultés d'approvisionnement
- sinistre ou intempéries
- transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- circonstances exceptionnelles (dont Covid 19)



**CHASSANY
WATRELOT
ASSOCIES**
SOCIETE D'AVOCATS

L'EXPERTISE JURIDIQUE AU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

PARIS

8 rue Chateaubriand \ 75008 PARIS \ France
Tél. +33 (0)1 44 34 84 84 \ Fax : +33 (0)1 44 34 84 85
Email : cwa.paris@cwassocies.com

LYON

Cité Internationale \ 94 quai Charles de Gaulle \ 69463 LYON CEDEX 06 \ France
Tél. +33 (0)4 37 51 16 16 \ Fax : +33 (0)4 37 51 16 17
Email : cwa.lyon@cwassocies.com

SOPHIA-ANTIPOLIS

Espace Berlioz \ 100 rue Albert Caquot \ 06410 SOPHIA-ANTIPOLIS \ France
Tél. +33 (0)4 93 33 55 55 \ Fax : +33 (0)4 92 38 93 69
Email : cwa.sophia-antipolis@cwassocies.com

cwassocies.com