

CORONAVIRUS

L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD)

L'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne a mis en place un dispositif spécifique d'activité partielle, également appelé activité partielle de longue durée (APLD).

Le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable est venu préciser ses modalités d'application.

D'autres textes ont depuis complété le dispositif et de nouveaux pourraient encore venir.

➤ L'APLD EN BREF

L'APLD s'inscrit dans le Plan de relance et a comme objectif d'aider les entreprises à faire face à la crise du COVID-19 en préservant les emplois et les compétences. Ce dispositif est applicable jusqu'au 30 juin 2022.

Elle est destinée à **toutes les entreprises, quel que soient leur taille ou leur secteur d'activités, qui connaissent une réduction durable de leur activité qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.**

Elle est applicable à tous les salariés liés par un contrat de travail de droit français. C'est une **mesure collective** : elle concerne tous les salariés de l'entreprise. Il n'est pas possible d'individualiser le dispositif.

Le dispositif permet de **réduire l'horaire de travail des salariés dans la limite de 40 % de l'horaire légal ou 50 % en cas de difficultés particulières de l'entreprise.**

Il peut être mis en place durant **24 mois consécutifs ou non**, s'écoulant sur une période de 3 ans.

L'APLD n'est pas cumulable avec l'activité partielle de droit commun sur une même période et pour un même salarié. Toutefois une **règle particulière s'applique pour l'activité partielle garde d'enfants ou personnes vulnérables** : si un salarié inclus dans le périmètre APLD est placé en « activité partielle garde d'enfants / personnes vulnérables », la durée de son placement dans ce dispositif n'est pas comptabilisée dans le décompte de la réduction d'activité plafonnée à 40%.

➤ **CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF**

❖ **Conclusion d'un accord d'entreprise ou rédaction d'une décision unilatérale de l'employeur**

L'employeur peut bénéficier de ce dispositif sous réserve de la **conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe OU de la rédaction d'une décision unilatérale de l'employeur en application d'un accord collectif de branche étendu, définissant :**

- **la durée d'application de l'accord,**
- **les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique,**
- **les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre,**
- **les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi,**
- **les modalités d'information, le cas échéant, des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel.**

Concernant la réduction de l'horaire, il est à noter que pour l'application des accords collectifs validés ou des documents unilatéraux homologués à compter du 16 décembre 2020, la période comprise entre le 1er novembre 2020 et une date fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi, et au plus tard le 31 mars 2021, n'est pas prise en compte dans l'appréciation de la durée de bénéfice du dispositif et de la réduction maximale de l'horaire de travail.

Les textes déjà visés par l'administration peuvent faire l'objet d'un avenant ou d'une modification, eux-mêmes soumis à validation et homologation pour exclure la période comprise entre le 1er novembre 2020 et une date fixée par arrêté du ministre chargé de l'Emploi, et au plus tard le 31 mars 2021, de l'appréciation de la réduction d'activité et de la durée de recours à l'APLD.

Pour les employeurs dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de Covid-19, à l'exclusion des fermetures volontaires, cet avenant à l'accord ou cette modification du document unilatéral ne sont pas requis

Concernant les engagements pris par l'employeur, ils sont doubles :

- 1. MAINTIEN DANS L'EMPLOI :** l'engagement doit à minima porter sur les salariés concernés par l'APLD pendant la durée d'application du dispositif.

Le non respect des engagements peut interrompre le paiement de l'allocation à l'employeur et l'obliger éventuellement à un remboursement des sommes perçues pour le salarié licencié. Lorsqu'un salarié placé en APLD est licencié pour motif économique, le remboursement n'est toutefois pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur ayant instauré l'APLD.

2. **FORMATION** : les périodes chômées doivent pouvoir être mises à profit pour conduire des actions de formation ou de VAE et pour maintenir les compétences des salariés.

❖ Demande d'homologation et dépôt de l'accord

La demande d'homologation est effectuée par voie dématérialisée sur l'adresse suivante : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>.

La demande est accompagnée de l'accord ou du document de l'employeur. La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, s'il existe.

Le dépôt de l'accord doit par ailleurs être effectué sur la plateforme TéléAccords : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures>.

➤ INDEMNISATION DE L'APLD

Indemnisation employeur : 60 % de la rémunération horaire brute du salarié dans la limite de 4.5 SMIC (soit 85.7% de l'indemnité versée au salarié). Si le taux d'AP classique est plus favorable versement de ce taux (valable jusqu'au 31/12/2020)

Indemnisation des salariés : 70 % de la rémunération horaire brute retenue pour l'ICP en cas de maintien de salaire dans la limite de 4.5 SMIC

Nouveau taux horaire plancher de l'allocation de l'APLD : le décret du 30 décembre 2020 relève le plancher du taux horaire de l'allocation du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (APLD) à **7,30 euros à compter du 1er janvier 2021**. Ce plancher concerne les secteurs non protégés; dans les secteurs protégés, il y a lieu d'appliquer le taux plancher prévu par l'activité partielle de droit commun (8,11 €) car il est plus favorable.

Textes de référence :

Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

LOI n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

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.

Décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable.

Décret n° 2020-1579 du 14 décembre 2020 modifiant le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020