



Service Affaires Sociales

Circulaire AS n° 48.20
18/09/2020

Activité partielle de longue durée (APLD)

Le nouveau dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

La loi n° 2020-734 du 17/06/20 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire et à d'autres mesures d'urgence a instauré un nouveau mécanisme, qui prendrait le relais de l'activité partielle actuellement en cours. Ce nouveau mécanisme s'intitule « **activité partielle de longue durée** » (APLD).

Les modalités d'application ont été fixées par **un décret n° 220-926 du 28/07/20, publié au Journal Officiel du 30 juillet 2020**. Celui-ci précise les conditions de recours à ce dispositif spécifique d'activité partielle prévu jusqu'au 30 juin 2022 pour les employeurs faisant face à une réduction d'activité durable.

Attention, ce dispositif n'a pas pour effet de remplacer le dispositif d'activité partielle actuellement en cours ; au contraire, il a pour objectif de prendre le relai au 1^{er} janvier 2021 et ce, afin d'éviter aux entreprises de la branche des HCR de tomber dans le régime de l'activité partielle de droit commun.

Concernant le dispositif d'activité partielle en cours, nous sommes justement dans l'attente de la publication du décret fixant les modalités d'indemnisation à compter du 1^{er} octobre prochain.

Pour rappel, et conformément au décret du 29 juin 2020, le secteur des HCR bénéficie, jusqu'au 30 septembre 2020, de l'activité partielle dans les mêmes conditions d'indemnisation que lors du confinement :

- L'entreprise verse au salarié une indemnité d'activité partielle à hauteur de 70 % du salaire brut de référence (soit 84 % du net), avec un montant plancher fixé à 8,03 € (SMIC net).
- L'Etat lui rembourse à 100 % puisqu'il verse une allocation d'activité partielle également égale à 70 % du salaire brut de référence, dans la limite de 4.5 fois le taux horaire du SMIC (circulaire Affaires sociales n° 39.20 du 30/06/20).

Au-delà de cette date, les entreprises peuvent continuer à bénéficier du dispositif d'activité partielle mais dans des conditions d'indemnisation qui restent à fixer par décret.

*Selon un **PROJET** de décret, le dispositif de l'activité partielle devrait s'établir comme suit pour le secteur HCR :*

1. Jusqu'au 31 octobre 2020 : prolongation du régime actuel

Le dispositif d'activité partielle actuellement applicable au secteur des HCR, qui devait prendre fin au 30 septembre, serait prolongé, dans les mêmes conditions, jusqu'au 31 octobre 2020 (donc sans reste à charge pour l'entreprise). Cf. règles ci-dessus.

2. A compter du 1^{er} novembre et jusqu'au 31 décembre 2020 : maintien d'un régime dérogatoire avec quelques aménagements

En effet, le secteur des HCR bénéficierait toujours d'un régime dérogatoire et donc plus favorable que les secteurs passant au droit commun de l'activité partielle.

*Cependant, tandis que les salariés continueront de percevoir 70 % de leur salaire brut de référence (soit environ 84 % du net), l'entreprise ne serait remboursée qu'à hauteur de **60 % du salaire brut** de référence, dans la limite de 4.5 fois le taux horaire du SMIC (avec donc un reste à charge pour l'entreprise mais moins élevé que le droit commun).*

En revanche, pour toutes les entreprises fermées administrativement, l'activité partielle tel qu'il existe aujourd'hui, continuerait de s'appliquer tant que la condition d'ouverture n'est pas prononcée (cas des discothèques).

3. A compter du 1^{er} janvier 2021 : le secteur HCR bascule dans le régime de droit commun, moins favorable pour les entreprises puisque le taux de l'allocation d'activité partielle qui leur sera remboursée sera égal à **36 % du salaire horaire brut de référence, dans la limite de 4.5 fois le taux horaire du SMIC. Le taux horaire minimum passerait à 7.23 € (au lieu de 8.03 € actuellement).**

Le taux de l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur au salarié serait quant à lui égal à 60 % du salaire horaire brut de référence, dans la limite de 4.5 fois le taux horaire du SMIC.

En conséquence, et pour éviter cette baisse qui serait préjudiciable pour nos entreprises, la branche a décidé de négocier un accord APLD. Compte tenu d'un grand nombre d'adhérents dépourvus d'institutions représentatives du personnel, il paraît indispensable qu'un accord de branche soit négocié, signé et étendu et ce, afin que les petites entreprises puissent, comme les grandes, mettre en place ce nouveau dispositif au 1^{er} janvier 2021 et bénéficier ainsi d'une meilleure prise en charge par l'Etat.

A titre d'information, l'UMIH et le GNC ont donc décidé de mettre sur la table des négociations, le 22 septembre prochain, un projet d'accord d'activité partielle longue durée (« APLD »)

En attendant, il nous paraît important de vous présenter les grandes règles de ce dispositif. Attention, nous sommes également dans l'attente d'un décret venant compléter et peut-être ajuster certaines dispositions de ce dispositif.

1) Objectif de l'APLD ?

L'activité partielle de longue durée (APLD) représente une alternative au licenciement économique.

Ce nouveau dispositif permet aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable de **diminuer l'horaire de travail** en **contrepartie d'engagements** notamment de **maintien de l'emploi**, sur la base :

- soit d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, qui définit les modalités de mise en œuvre de l'APLD ;
- soit d'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), lorsqu'il existe.

La réduction de l'horaire de travail d'un salarié ne peut dépasser **40 % de l'horaire légal par salarié, sur la durée totale de l'accord**.

En d'autres termes, l'APLD est un dispositif de soutien à l'activité économique qui offre la possibilité à une entreprise, confrontée à une réduction durable de son activité, de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, et de recevoir pour les heures non travaillées une allocation en contrepartie d'engagements, notamment en matière de maintien en emploi.

Son accès est, cependant, conditionné à la signature d'un accord collectif au sein de l'établissement, de l'entreprise, du groupe, ou de la branche. Si un accord de branche est conclu, les entreprises de la branche peuvent bénéficier de l'APLD sans avoir besoin de conclure un accord d'entreprise.

Lorsque l'entreprise souhaite appliquer un accord de branche, elle doit élaborer un document conforme aux prévisions de cet accord collectif.

Pour pouvoir recourir à l'APLD, l'employeur doit demander l'homologation du document unilatéral auprès de l'administration : la décision de validation ou d'homologation vaut décision d'autorisation de placer des salariés en activité partielle.

L'activité partielle de longue durée peut être mise en place dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs.

L'APLD est un dispositif temporaire applicable aux accords collectifs ou aux documents unilatéraux transmis à l'administration pour validation ou homologation entre le 31 juillet 2020 et le 30 juin 2022.

2) Présentation du dispositif temporaire jusqu'au 30 juin 2022

Nous vous présentons ci-après les principales conditions de recours à l'activité partielle de longue durée (APLD) fixées par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Celui-ci précise les conditions de mise en œuvre de l'APLD, notamment le contenu de l'accord collectif ou du document de l'employeur, la durée, les engagements de l'employeur ou encore les modalités d'indemnisation applicables aux salariés et aux employeurs concernés.

Le dispositif de l'APLD (décret n° 2020-926 du 28/07/20)

I - Accords collectifs et document unilatéral de l'employeur

Contenu de l'accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche	Certaines mentions sont imposées dans les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe tout comme dans les accords de branche étendus. D'autres sont facultatives. • <u>Mentions obligatoires</u> : L'accord collectif doit préciser, dans un préambule, le diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise, du groupe de la branche (selon le niveau de l'accord) Il doit aussi contenir plusieurs mentions obligatoires : - les activités et les salariés visés par l'APLD ; - la date de début et la durée d'application de l'APLD ; - la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ; - les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ; - les modalités d'information des organisations syndicales signataires et du CSE sur la mise en œuvre de l'accord (information au moins tous les 3 mois). • <u>Mentions facultatives</u> : A titre facultatif, il peut également prévoir notamment : - les efforts des dirigeants salariés, des mandataires sociaux et des actionnaires, proportionnés à ceux des salariés ; - les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur CPF, avant ou pendant la mise en œuvre de l'APLD ; - les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.
Document unilatéral de l'employeur s'appuyant sur un accord collectif de branche étendu	• <u>Contenu du document</u> : Le document élaboré par l'employeur doit comprendre les mêmes mentions obligatoires que l'accord de branche, en particulier les engagements spécifiques souscrits en matière d'emploi. Il précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu.

	• <u>Renouvellement du document par l'employeur</u> : possible dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.
Réduction maximale de l'horaire de travail	• La réduction de l'horaire de travail au titre de l'APLD ne peut pas dépasser 40 % de la durée légale de travail (l'entreprise doit donc conserver une activité minimale d'au moins 60 %). Ce volume s'apprécie salarié par salarié sur la durée d'application du dispositif. L'application de la réduction de l'horaire de travail peut conduire à la suspension temporaire de l'activité à certaines périodes. • Dépassement possible, jusqu'à une réduction correspondant à 50 % de la durée légale du travail, dans des cas exceptionnels liés à la situation de l'entreprise, sur décision de l'administration et dans les conditions prévues par l'accord collectif.
Durée autorisée d'activité réduite	• <u>Durée maximale</u> : le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs. • <u>Date à partir de laquelle le dispositif peut être sollicité</u> : au plus tôt le 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.
Modalités de demande de validation d'un accord collectif ou d'homologation du document de l'employeur Et autorisation d'APLD	• <u>Demande de validation ou d'homologation</u> : L'employeur doit adresser sa demande par voie dématérialisée dans les mêmes conditions que pour l'activité partielle « classique », à savoir sur le portail suivant : https://activitepartielle.emploi.gouv.fr. Cette demande est accompagnée de l'accord collectif ou du document de l'employeur en cas d'application d'un accord de branche étendu, avec dans ce cas l'avis rendu par le CSE (lorsqu'il existe). • <u>Notification de la décision</u> : La Direccte doit notifier par voie dématérialisée sa décision motivée à l'employeur. Elle dispose d'un délai : → de 15 jours pour valider l'accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe ; → de 21 jours pour homologuer le document élaboré par l'employeur en cas d'application d'un accord de branche étendu. Le silence vaut validation de l'accord collectif ou homologation du document unilatéral. • <u>Durée de la décision de validation ou d'homologation et son renouvellement</u> : La décision de validation ou d'homologation vaut autorisation d'APLD pour 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan du respect de ses engagements par l'employeur et des autres documents qu'il transmet à l'administration (voir ci-après). Au total, le bénéfice du dispositif peut être accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs.

II - Périmètre et contrôle des engagements de l'employeur

Périmètre des engagements de maintien de l'emploi	Les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise, sauf stipulation contraire de l'accord collectif (accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'autorité administrative ou accord collectif de branche étendu, selon le cas).
Bilan semestriel	- Avant l'échéance de chaque période de 6 mois d'APLD, l'employeur adresse à l'administration un bilan portant sur le respect des engagements de l'employeur en matière : → d'emploi et de formation professionnelle ; → de modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel. - Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du PV de la dernière réunion du CSE, s'il existe, au cours de laquelle le comité a été informé sur la mise en œuvre du dispositif.
Sanction en cas de non-respect des engagements	<u>Licenciement économique d'un salarié concerné par l'APLD intervenant pendant la durée du recours au dispositif</u> : L'administration peut demander à l'employeur de rembourser à l'ASP (Agence de service et de paiement) les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle au titre de ce salarié. <u>Licenciement d'un salarié qui n'était pas en APLD, mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi</u> : L'administration peut demander à l'employeur de rembourser une somme égale, pour chaque rupture à : <i>(montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'APLD) / nombre de salariés placés en APLD</i>. - L'employeur peut être exonéré de remboursement au vu de la situation économique et financière de l'entreprise. <u>Interruption du versement de l'allocation pour non-respect des engagements</u> : Au-delà du remboursement, l'administration peut suspendre le versement de l'allocation d'activité partielle à l'employeur si les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ne sont pas respectés.

III - Indemnité et allocation d'activité partielle

Taux horaire de l'indemnité d'activité partielle à verser au salarié	- Le salarié placé en APLD reçoit une indemnité horaire d'activité partielle, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, dans la limite de 4,5 SMIC. - Hors cas particuliers (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation payés en pourcentage du SMIC, par exemple), le montant plancher correspondant au SMIC net (8.03 €/heure actuellement) s'applique.
Taux horaire de l'allocation d'activité partielle (remboursement à l'employeur)	- L'employeur reçoit en remboursement une allocation équivalente à une part de la rémunération horaire brute du salarié placé en APLD : → 60 % de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire SMIC pour les accords transmis à l'autorité administrative avant le 1er octobre 2020 ;

	→ 56 % de cette rémunération pour les accords transmis à l'autorité administrative à compter du 1er octobre 2020. <i>A noter : selon un projet de décret, le taux de l'allocation versée aux entreprises dans le cadre de l'APLD serait fixé à 60 % pour toute la durée du dispositif. Ainsi, quel que soit la date de transmission à l'administration de l'accord, l'employeur bénéficierait d'une allocation d'activité partielle égale à 60 % de la rémunération horaire brute.</i> • Le taux horaire de l'allocation est d'au moins 7,23 €. Ce minimum n'est pas applicable aux apprentis et aux jeunes en contrat de professionnalisation.
IV - Articulation de l'APLD et de l'activité partielle	
Règles de cumul	• L'APLD ne peut être cumulée, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle. • Un employeur bénéficiant du dispositif d'APLD pour une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle, pour l'un des motifs suivants : → Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie. → Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel. → La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise. → Toute autre circonstance de caractère exceptionnel. • Il n'est pas possible de recourir concomitamment au dispositif d'APLD et à l'activité partielle pour un motif de conjoncture économique.