

ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE

Les entreprises qui connaissent une baisse d'activité durable ont la possibilité d'opter pour le « Dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée - APLD » ou encore appelé « Activité Réduite pour le Maintien dans l'Emploi - ARME » qui constitue une alternative à l'activité partielle « classique ».

PRINCIPE DU DISPOSITIF

Ce dispositif est destiné aux structures confrontées à une réduction durable de leur activité qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. En synthèse, ce dispositif permet :

- de réduire l'horaire de travail jusqu'à 40 % de la durée légale (jusqu'à 50 % de la durée légale dans des cas exceptionnels),
- pour une durée maximale de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois,
- en assurant aux salariés une indemnité versée par l'employeur pour chaque heure chômée correspondant à 70 % de la rémunération horaire brute avec un minimum de 8,11€,
- avec un remboursement de l'État à l'entreprise par une allocation horaire égale à 60 % de la rémunération horaire brute de chaque salarié concerné avec un minimum de 7,30.

Aucun critère de taille d'entreprise n'est requis pour recourir à l'APLD. Ce dispositif s'adresse aussi bien aux grandes entreprises qu'aux très petites entreprises.

Activité partielle classique :

l'entreprise connaît une suspension ou réduction d'activité non durable et/ ou l'employeur est obligé de réduire à plus de 40 % la durée de travail de ses salariés. Tout ou partie des heures travaillées peuvent être chômées dans la limite de 1 600 heures en 2020 et 1 000 heures en 2021. Les taux de remboursement d'activité partielle classique baisseront progressivement à compter du 1^{er} février 2021

Les dossiers PRATIQUES

#SOCIAL

11 FÉVRIER 2021

orcom
Expertise Comptable Audit & Conseil

COVID-19
MESURES
d'URGENCE

LE RECOURS AU DISPOSITIF

RÉPONDRE À 3 CONDITIONS DE FORME :

1 - Établissement d'un diagnostic de la situation économique et des perspectives de l'activité (baisse du Chiffre d'Affaires, baisse de commandes, de réservations, perte de clients...).

2 - Mise en place du dispositif selon deux possibilités :

- Conclusion d'un accord collectif d'entreprise, de groupe ou d'établissement.
- Élaboration d'une décision unilatérale en application d'accord de branche étendu, après consultation du CSE s'il existe.

3 - Homologation de l'accord ou validation de la décision unilatérale par l'administration qui vaudra autorisation de placement en APLD. **La demande d'homologation doit intervenir avant le mois de juin 2022.**

PUIS À 3 CONDITIONS DE FOND :

1 - Le recours au dispositif peut se faire sur une période allant 6 à 24 mois (consécutifs ou non dans la limite d'une période de 36 mois). La période débutant au 1er novembre 2020 jusqu'à une date décidée par arrêté et au plus tard jusqu'au 31 mars 2021, n'est pas comptabilisée dans la durée de 24 mois.

2 - La réduction de l'horaire de travail est limitée à 40 % de la durée légale (50 % cas exceptionnels). Cette réduction s'apprécie par salarié et n'exclut pas une suspension temporaire de l'activité au cours de la période d'APLD, pouvant conduire à des périodes de fermeture d'un service ou de l'entreprise sur certaines durées.

3 - L'employeur doit prendre des engagements en matière d'emploi (interdiction de licenciements) et de formation professionnelle (actions de formation, VAE) pour préserver le maintien dans l'emploi. Le FNE-Formation prendra en charge une partie des coûts pédagogiques.

A NOTER

Si des licenciements économiques concernent des salariés qui ne sont pas en APLD, aucun remboursement ne pourra être exigé, sauf si l'engagement en matière de maintien dans l'emploi incluait les salariés non placés en APLD.

CARACTÈRE COLLECTIF DE LA MISE EN ACTIVITÉ PARTIELLE LONGUE DURÉE

L'accord collectif ou le document unilatéral mettant en place le dispositif d'APLD doit préciser les activités et salariés concernés par le dispositif. Il n'est pas nécessaire de désigner nommément les salariés. En revanche, les activités et secteurs concernés doivent être identifiés.

Le placement en activité partielle longue durée doit être collectif, il doit ainsi concerner tous les salariés de l'entreprise, d'une unité de production, atelier, services, ...

L'individualisation, possible dans le dispositif d'activité partielle classique, qui consiste à placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, est interdite pour l'APLD. Néanmoins, il est possible de prévoir que les salariés soient placés en position d'APLD individuellement et alternativement, selon un système de « roulement », au sein d'une même unité de production, atelier, services, etc.

Par ailleurs, il est possible de recourir à l'activité partielle classique pour certains salariés, et au dispositif d'APLD pour les autres. Evidemment, il n'est pas possible de recourir aux deux dispositifs pour un même et seul salarié.

Activité partielle classique et individualisation :

La mise en activité partielle classique doit également être collective. Cependant, depuis le 27 mars 2020, l'employeur peut soit par accord collectif majoritaire, soit après avis positif du CSE, décider de placer une partie seulement des salariés en activité partielle lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise de l'activité.

DÉCISIONS D'AUTORISATION

La DIRECCTE notifie sa décision dans un délai 21 jours dans le cadre de la décision unilatérale et dans un délai de 15 jours en cas de mise en place par accord. En cas d'absence de réponse dans ces délais impartis, l'homologation est réputée acquise pour 6 mois. La décision d'autorisation est valable pour un maximum de 6 mois, doit être renouvelée périodiquement jusqu'au terme de l'accord pour poursuivre l'indemnisation accompagnée d'un diagnostic de situation.

NON RESPECT DES ENGAGEMENTS

L'employeur qui ne respecte pas ses engagements est sanctionné :

- La DIRECCTE peut interrompre le versement de l'allocation,
- La DIRECCTE ordonne le remboursement des sommes perçues pour chaque salarié, placé sous APLD et licencié pour motif économique. Si le licenciement concerne un salarié qui n'est pas placé en APLD, le remboursement est égal au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'APLD et le nombre de salariés placés en APLD.