



Activité partielle longue durée : un dispositif déjà plébiscité par 1600 entreprises et 6 secteurs

20 octobre 2020

Pour rappel, le dispositif d'activité partielle longue durée « APLD » a été introduit par la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes et au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne. Ce dispositif spécifique et temporaire d'activité partielle a été pensé par le gouvernement afin de relayer le dispositif classique qui répondait alors à l'urgence de la crise sanitaire. **Les demandes liées à la Covid-19 depuis le printemps ont été renouvelées à titre exceptionnel jusqu'au 31 décembre 2020.**

L'APLD a ainsi vocation à s'adresser aux entreprises faisant face à une réduction durable d'activité et donc à des difficultés économiques plus pérennes, tout en garantissant le maintien dans l'emploi des salariés.

Le dispositif est entré en vigueur fin juillet avec le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 qui est venu définir ses modalités de mise en œuvre. Celles-ci ont récemment été adaptées notamment sur deux points majeurs par le décret n°2020-1188 du 29 septembre 2020.

Pas de dégressivité du taux de prise en charge des indemnités versées par les employeurs

Le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 prévoyait initialement une réduction du niveau de l'allocation versée aux employeurs dans un objectif d'incitation des entreprises et des branches à négocier rapidement sur le sujet. Le taux devait ainsi passer de 60 % à 56 % pour les accords déposés auprès de l'Administration à compter du 1^{er} octobre 2020.

Le décret n°2020-1188 du 29 septembre 2020 a supprimé cette réduction. **L'allocation versée aux employeurs dans le cadre de l'APLD est donc maintenue à 60 % de la rémunération brute de référence, dans la limite maximale de 4,5 SMIC et d'un plancher de 7,23 €, ce jusqu'au terme de ce dispositif temporaire (31 décembre 2022 pour les accords transmis au plus tard le 30 juin 2022).**

Allègement de la sanction du non-respect des engagements

Parmi les mentions obligatoires devant apparaître dans l'accord collectif ou le document unilatéral mettant en place l'APLD, figurent celles relatives aux **engagements de l'employeur en matière d'emploi et de formation professionnelle**. Cette mesure vise à protéger les salariés contre les licenciements pour motif économique pendant la durée d'application du dispositif et à leur favoriser le bénéfice d'actions de formation durant la période non-travaillée.

En cas de non-respect de ces engagements (i.e. licenciement pour motif économique d'un salarié couvert par l'accord), l'Administration peut demander à l'employeur de rembourser le montant des allocations perçues pour le salarié licencié.

Le décret n°2020-1188 du 29 septembre 2020 prévoit la possibilité pour l'employeur de **s'exonérer du remboursement des dites sommes lorsqu'il est en mesure de justifier que ses perspectives d'activité se sont dégradées** par rapport à celles initialement prévues dans l'accord collectif ou le document unilatéral.

Délai d'instruction de droit commun de l'Administration pour les demandes d'activité partielle de droit commun

Le décret n°2020-1188 du 29 septembre 2020 abroge par ailleurs le délai dérogatoire d'instruction de la demande par l'Administration, qui avait été fixé à 2 jours lors de la crise sanitaire et qui devait s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2020.

Depuis le 1^{er} octobre, **l'Administration dispose donc à nouveau d'un délai de 15 jours pour notifier sa décision**, au terme duquel son silence vaut acceptation implicite de la demande d'autorisation.

L'essentiel du dispositif

- **Mise en place** : accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe/document unilatéral de l'employeur en présence d'un accord de branche.
- **Mentions obligatoires** : préambule avec diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité ; date de début et durée d'application ; activités et salariés concernés ; réduction maximale de l'horaire de travail ; engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, modalités d'information des syndicats et du CSE.
- **Procédure de validation** : consultation du CSE et demande de validation/homologation adressée par voie dématérialisée au préfet du département où est implanté l'établissement concerné.
- **Durée d'application de l'APLD** : 24 mois, consécutifs au non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.
- **Durée d'autorisation de l'Administration** : 6 mois, renouvelable par période 6 mois.
- **Réduction de l'horaire de travail** : 40 % maximum de la durée légale (possibilité de dépassement encadrée).
- **Indemnité versée aux salariés** : 70 % de la rémunération brute dans la limite de 4,5 SMIC.
- **Régime social des indemnités** : exclusion de l'assiette de cotisations de sécurité sociale au titre des revenus d'activité et soumission à la CSG/CRDS au taux de 6,70 % après abattement de 1,75 % pour frais professionnels.

Quid de l'articulation avec le dispositif d'activité partielle de droit commun ?

Les deux dispositifs peuvent s'enchaîner **mais non se cumuler, sur une même période et pour un même salarié**. Toutefois, un employeur bénéficiant de l'APLD pour une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier du dispositif de droit commun pour une autre partie de ses salariés pour l'un des motifs prévus par l'article R. 5122-1 du Code du travail (excepté celui tiré de la conjoncture économique).

Rappelons que l'activité partielle de droit commun ne prévoit pas de limite de réduction de l'horaire de travail. En revanche, le taux de l'allocation est de 60 % depuis le 1^{er} juin, à l'exception de certains secteurs d'activité fortement impactés par la crise qui bénéficient d'un taux majoré à 70%. **L'ordonnance récente du 14 octobre 2020 (n°2020-1255) prévoit le maintien du principe de la modulation de l'indemnisation des entreprises et des salariés jusqu'à la fin de l'année, selon des taux qui seront fixés par décret à paraître avant la fin du mois d'octobre.** Ces taux de prise en charge s'appliqueront à compter du 1^{er} novembre jusqu'au 31 décembre et seraient les suivants :

- dans les secteurs les plus touchés : taux majoré de 70 % pour les entreprises et pour les salariés ;
- dans les autres secteurs : taux de « droit commun » de 36% pour les entreprises et de 60% pour les salariés.

Le département social / ingénierie RH de Grant Thornton Société d'Avocats a conseillé et assisté plusieurs de ses clients dans la négociation d'un accord d'activité partielle adapté à leurs besoins. Nous restons à votre disposition pour partager notre expérience et les bonnes pratiques.

Contacts



Caroline Luche-Rocchia

Avocat Associée

E : CLuche-Rocchia@avocats-gt.com

T : +33 1 41 16 27 37



Maïlys Tixier

Avocat

E : MTixier@avocats-gt.com

T : +33 1 41 16 27 33

Grant Thornton Société d'Avocats

29, rue du Pont

92200 – Neuilly-sur-Seine, France

www.avocats-gt.com



À propos de Grant Thornton Société d'Avocats

Grant Thornton Société d'Avocats accompagne ses clients dans toutes leurs opérations stratégiques, que ce soit dans un contexte national ou international, grâce à une expertise pluridisciplinaire reconnue dans tous les domaines du droit des affaires.

Grant Thornton Société d'Avocats est membre de Grant Thornton International Limited, organisation mondiale d'Audit et de Conseil, présente dans plus de 130 pays avec plus de 56 000 collaborateurs.

© 2020 Grant Thornton Société d'Avocats. Tous droits réservés. Membre de Grant Thornton International Ltd.

NOTE : Cette note d'alerte est de nature générale et aucune décision ne devrait être prise sans avantage de conseil. Grant Thornton Société d'Avocats n'assume aucune responsabilité légale concernant les conséquences de toute décision ou de toute mesure prise en raison de l'information ci-dessus. Vous êtes encouragés à demander un avis professionnel. Nous serions heureux de discuter avec vous de l'application particulière des changements à vos propres cas

