

# NEW REALITIES

8 septembre 2020

## Les contours du nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)

*Créée par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi, l'activité partielle est un moyen d'atténuer les effets de la baisse d'activité des sociétés et de limiter les ruptures de contrat de travail. Face à l'impact de la crise du Coronavirus sur les entreprises françaises, le Gouvernement a entrepris la création d'un nouveau système destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans des entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est, toutefois, pas de nature à compromettre leur pérennité. Retour sur les derniers textes fixant les modalités de mises en œuvre de ce nouveau dispositif, initialement désigné par la loi « activité réduite pour le maintien en emploi (ARME) ».*

### La mise en place de l'APLD conditionnée à la signature d'un accord collectif

Le nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée, dispositif temporaire ouvert jusqu'au 30 juin 2022, devra être mis en place par un accord collectif prévoyant des engagements de l'entreprise à ne pas supprimer des emplois. Cet accord (qui peut être un accord d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche étendu) devra obligatoirement définir :

- sa durée d'application (maximum 24 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs) ;
- les activités et les salariés concernés ;
- les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à l'indemnisation particulière du dispositif ;
- les **engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi et la formation**,
- les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Par ailleurs, si l'entreprise souhaite appliquer un accord de branche, un document unilatéral précisant notamment les engagements de l'entreprise en matière d'emploi devra être élaboré, après **consultation du CSE**.

A titre d'exemple, la branche de la métallurgie a conclu il y a peu un accord qui sera valable jusqu'à la fin du premier semestre 2025 et qui pourra être utilisé par les entreprises en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

La Direccte dispose d'un délai de 15 jours pour valider l'accord collectif ou le document unilatéral élaboré par l'employeur. L'administration vérifiera que les conditions de validité et de régularité de la procédure de négociation et que les mentions obligatoires sont présentes dans l'accord. Le silence de l'administration, au terme des délais d'examen, vaudra acceptation de la validation ou de l'homologation.

Selon l'article 5 du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, la décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'APLD pour une durée de 6 mois. Cette autorisation est renouvelée par période de 6 mois en fonction d'un bilan qui devra être adressé par l'employeur.

### Indemnité et allocation d'activité partielle

Afin d'inciter les entreprises et les branches à négocier un accord sur l'activité partielle de longue durée, le décret du 28 juillet 2020 prévoit une variation du taux horaire de l'allocation versée à l'employeur en fonction de la date de transmission à l'administration des accords collectifs conclus :

- Dans le cas d'un accord transmis à l'administration avant le 1<sup>er</sup> octobre 2020, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle sera égal à 60% de la rémunération horaire brute de référence dans la limite de 4,5 fois le SMIC.
- Dans le cas où l'accord est transmis à l'administration à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle sera égal à 56% de la rémunération horaire brute de référence, dans la limite de 4,5 fois le SMIC.

**Néanmoins, dans le projet de décret relatif au nouveau régime d'activité partielle de droit commun envoyé aux partenaires sociaux le 4 septembre, un article prévoit l'application du taux de 60% pour toute la durée du dispositif.**

Le salarié placé en activité partielle recevra quant à lui une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés, limitée à 4,5 fois le SMIC.

### Mobilisation de l'APLD et de l'activité partielle de droit commun

Le **dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée ne peut être cumulé**, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun. Cependant, un employeur bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de droit commun.

Il faut noter enfin qu'un nouveau décret est attendu précisant les contours du nouveau dispositif d'activité partielle de droit commun.

### APLD et engagements en matière d'emploi

L'accord collectif auquel est subordonné le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle doit notamment définir des engagements en matière d'emploi et en matière de formation professionnelle.

L'employeur doit, avant la fin de chaque période de six mois d'activité partielle de longue durée, dresser un bilan de ces engagements qui permettra à la Direccte de décider si l'activité partielle de longue durée pourra être renouvelée pour une nouvelle période de six mois.

Dans le cas où l'employeur licencie pour motif économique un salarié placé en activité partielle de longue durée, il sera dans l'obligation de rembourser à l'Agence de service et de paiement les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour ce salarié.

Par ailleurs, lorsque la rupture du contrat de travail pour motif économique concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi, une certaine somme devra également être remboursée et versée à la Direccte.

En outre, **le remboursement de tout ou partie des sommes dues par l'employeur ne peut pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.**

**Notre équipe est mobilisée pour vous aider à trouver les solutions efficaces et pragmatiques pour répondre aux urgences ou adapter vos activités.**

## Contacts

**Albane Eglinger**  
Avocat associé, Paris La Défense

**Olivier Masi**  
Avocat associé, Paris La Défense

[aeglinger@kpmgavocats.fr](mailto:aeglinger@kpmgavocats.fr)

[omasi@kpmgavocats.fr](mailto:omasi@kpmgavocats.fr)