

25 septembre 2020

Activité partielle longue durée

Mode d'emploi



SEKRI VALENTIN ZERROUK
AVOCATS À LA COUR

Introduction

Les grandes lignes de ce dispositif, initialement intitulé « activité réduite pour le maintien en emploi » (ARME), avaient été fixées par la seconde loi d'urgence covid-19. Un décret du 28 juillet dernier en a précisé les modalités.






Le dispositif d'Activité partielle longue durée est entré en vigueur le 31 juillet dernier.

PRÉSENTATION DU DISPOSITIF APLD



QU'EST CE QUE C'EST?

C'est un dispositif permettant aux entreprises confrontées à une baisse d'activité :

-  de **réduire la durée du travail des salariés** (de 40% de la durée légale de travail, maximum)
-  par **accord collectif d'entreprise** ou, si un accord de branche a été conclu, par **décision unilatérale de l'employeur** soumise à la consultation du CSE
-  **validé ou homologué par l'Administration**
-  **l'employeur doit verser aux salariés concernés une indemnité de 70 % de la rémunération horaire brute de référence**
-  **l'employeur perçoit en remboursement une allocation versée par l'Agence de service et de paiement (entre 60% et 56%)**



Ce dispositif est temporaire et n'est ouvert que jusqu'au 30 juin 2022

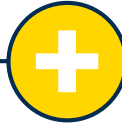
AVANTAGES / INCONVÉNIENTS

Mes besoins

J'ai besoin de réduire la durée du travail.

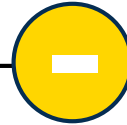
J'ai immédiatement besoin d'alléger ma masse salariale.

Je ne veux pas licencier à court ou moyen terme.



Je dispose d'une aide de l'Etat.

J'évite les licenciements.



J'ai besoin de la validation de l'Administration.

Je ne peux utiliser ce dispositif que pour une durée limitée.

Je dois prendre des engagements en matière de maintien dans l'emploi.

Je supporte un reste à charge.

PROCÉDURE

DE MISE EN PLACE



LES GRANDES ÉTAPES

Entreprise couverte par un accord de branche

Décision unilatérale de l'employeur

Consultation du CSE (s'il existe)

Transmission à l'Administration pour homologation



21 jours pour homologuer

Le défaut de réponse dans le délai vaut acceptation

Entreprise non couverte par un accord de branche

Accord collectif d'entreprise

(conditions de négociation ci-après)

Transmission à l'Administration pour validation



15 jours pour valider

La décision de validation ou d'homologation a une durée de 6 mois elle est renouvelée par période de 6 mois au vu du bilan dressé par l'entreprise

A date, la branche de la **métallurgie** et **Syntec** ont conclu un accord de branche



CONTENU DE L'ACCORD APLD



LE CONTENU DE L'ACCORD

OBLIGATOIRE

- **Préambule** (diagnostic de la situation économique et perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche)
- **Date de début et durée d'application de l'APLD**
- **Activités et salariés visés par l'APLD**
- **Réduction maximale de l'horaire de travail** en deçà de la durée légale
- **Engagements** en matière d'emploi et de formation professionnelle
- **Modalités d'information** des organisations syndicales signataires et du CSE sur la mise en œuvre de l'accord (information au moins trimestrielle)

FACULTATIF

- Conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours à l'APLD
- Conditions de prise par les salariés de leurs congés payés et d'utilisation de leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre de l'APLD
- Moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales

FOCUS : ENGAGEMENT DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Périmètre :

- » Principe : les engagements de maintien de l'emploi doivent porter sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.
- » Dérogation possible : l'accord collectif peut prévoir un périmètre plus restreint (un établissement ou un service par exemple). En revanche, le document unilatéral de l'employeur ne peut déroger au périmètre des engagements fixé dans l'accord de branche.

Contrôle par la Direccte : l'employeur doit transmettre à la Direccte un bilan de manière périodique portant sur le respect de ses engagements ainsi qu'un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise

Sanctions :

- » L'employeur licencie pour motif économique un salarié en APLD : il devra rembourser l'agence de service et de paiement les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour ce salarié.
- » L'employeur licencie pour motif économique un salarié non placé en APLD : il devra rembourser à l'ASP un montant égal au total des sommes versées au titre de l'allocation d'activité partielle divisé par le nombre de salariés placés en APLD.

La DIRECCTE peut suspendre le versement de l'allocation d'activité partielle si elle constate que l'employeur ne respecte pas ses engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

LE CONTRÔLE DE L'ADMINISTRATION

L'Administration vérifie notamment :



Pour les accords collectifs :

- les conditions de validité et la régularité de la procédure de négociation
- la présence des clauses obligatoires

Pour le document unilatéral de l'employeur :

- la régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE, lorsqu'il existe
- la présence de l'ensemble des mentions obligatoires
- la conformité aux stipulations de l'accord de branche étendu
- la présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi

MISE EN ŒUVRE

DE L'APLD



LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La réduction de l'horaire de travail est limitée à 40% de la durée légale de travail (35 h/semaine) → l'entreprise doit donc conserver une activité minimal de 60%

- Ce volume s'apprécie par salarié sur la durée prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral. Cela autorise par exemple des périodes de réduction plus importante de l'horaire de travail alliées à des périodes de maintien de la durée habituelle pour arriver en moyenne à 40% de réduction sur la période de l'accord
- Dans des cas exceptionnels, l'Administration peut autoriser une réduction jusqu'à 50%

LES CONDITIONS FINANCIÈRES

Indemnisation des salariés



L'employeur doit verser une indemnité horaire correspondant à **70 % de la rémunération horaire brute de référence**.

Allocation versée à l'employeur



- **60 % de la rémunération horaire brute de référence** (dans la limite de 4,5 SMIC), pour les accords transmis à l'administration avant le 1^{er} octobre 2020 ;
- **56 % de la rémunération horaire brute de référence** (dans la limite de 4,5 SMIC), pour les accords transmis à l'administration à compter du 1^{er} octobre 2020.


Cette réduction en fonction de la date de transmission de l'accord devrait être supprimée

RAPPEL


COMMENT NÉGOCIER ?



COMMENT NÉGOCIER UN ACCORD D'ENTREPRISE ?

Représentation du personnel dans l'entreprise 

Avec qui négocier l'accord? 

Modalités de validation de l'accord 

Au moins un délégué syndical



Les délégués syndicaux



Syndicats > 50%
Syndicats > 30% + référendum 50%

~~Pas de délégué syndical~~

Moins de 11
ou de 11 à 20 sans élus



Unilatéralement par l'employeur



Référendum salarié
majorité des 2/3

Entre 11 et 49



Un ou plusieurs salariés non élus mais mandatés par un syndicat représentatif

OU

Un ou plusieurs élus titulaires au CSE, mandatés ou non



Référendum salarié
majorité des suffrages

Signature par les élus représentant la majorité des suffrages

Au moins 50



Les membres du CSE mandatés par un syndicat représentatif



Référendum salarié
majorité des suffrages

A défaut d'élus mandatés, les membres du CSE non mandatés



Signature par les élus représentant la majorité des suffrages

Contactez notre équipe

EMILIE MERIDJEN

emeridjen@svz.fr

SEKRI VALENTIN ZERROUK

16 cours Albert 1er 75008 Paris



SEKRI VALENTIN ZERROUK
AVOCATS À LA COUR