

Fiche pratique

LE RECOURS A L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE

L'activité partielle de longue durée ou activité réduite pour le maintien dans l'emploi permet à une entreprise de diminuer l'horaire de travail de manière plus « durable » que l'activité partielle classique, en contrepartie de certains engagements.

Attention, il s'agit d'un dispositif temporaire. Il s'applique aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative pour validation ou homologation au plus tard le 31 décembre 2022.

Comme l'accord peut être conclu pour une durée de 4 ans, le dispositif d'une durée de 36 mois, trouvera potentiellement à s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2026.



Les contours du dispositif

L'activité partielle de longue durée permet de réduire l'activité de l'entreprise selon les modalités suivantes :

- **Une réduction de l'activité encadrée**
La réduction de l'activité ne peut se faire que dans la limite de **40%** de la durée légale.
Les salariés peuvent travailler jusqu'à **60%** de la durée légale.
En cas de circonstances exceptionnelles, la réduction peut être portée à **50%** sur décision de l'administration (cette réduction peut être d'ores et déjà prévue et justifiée dans l'accord collectif ou la DUE).
- **L'étendue de la réduction de l'activité**
Conformément au « Questions – Réponses » du Ministère du Travail, à l'instar de l'activité partielle de droit commun, la réduction d'activité peut être prévue au niveau de l'entreprise, tout ou partie de l'établissement, unité de production, atelier, services, etc.
- **Une réduction de l'activité limitée**
L'activité réduite ne peut être mobilisée que dans la limite de **36 mois**, consécutifs ou non, sur une période de **48 mois** consécutifs.
- **La prise en charge de cette réduction d'activité**
Versement au salarié d'une **indemnité** correspondant à **70%** de son salaire brut par heure chômé correspondant à **84%** de son salaire net horaire. Cette allocation ne peut pas dépasser **34.87 €** (4.5 SMIC horaire) et ne peut être inférieure à **8.76€**.
L'employeur bénéficie d'une **allocation** équivalente à **60%** de la rémunération horaire brute du salarié. Cette allocation ne peut pas dépasser **29.89 €** (4.5 SMIC horaire) et ne peut être inférieure à **8.76€**.

Les avantages et les inconvénients

Les avantages de l'APLD :

- Un recours plus long à l'activité partielle que le dispositif de droit commun
Pour rappel : l'autorisation d'activité partielle dans le cadre du dispositif de droit commun peut être accordé pour une durée maximum de 3 mois. Cette période pourra être renouvelée dans la limite de 6 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs.

- Taux de prise en charge plus favorables : indemnisation et allocation
- Cumul possible avec l'activité partielle de droit commun pour les autres salariés non concernés par l'activité partielle de longue durée.

Les inconvénients de l'APLD :

- Lorsqu'il n'existe pas d'accord de branche, il faut **être en mesure de pouvoir négocier** un accord d'entreprise.
- Une signature de la DUE ou de l'accord prévoyant l'APLD qui doit intervenir **jusqu'au 31 décembre 2022**.
- L'obligation pour l'entreprise de déterminer et de respecter des **engagements*** pour une durée correspondant à la durée du dispositif.
= » Un contrôle de ce respect est effectué par l'administration notamment en cas de renouvellement de la demande (transmission à l'administration d'un diagnostic actualisé ainsi que du PV de la dernière réunion du Comité Social et Economique)

***Les sanctions possibles en cas de non-respect des engagements sont les suivantes :**

- L'administration est en droit de suspendre le versement des allocations d'activité partielle, si les engagements de l'employeur en matière d'emploi et de formation professionnelle ne sont pas respectés.
- Si l'employeur licencie pour motif économique un salarié concerné par l'APLD, et que ce licenciement intervient pendant la durée du recours au dispositif : remboursement à l'ASP (Agence de service et de paiement) des sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle au titre de ce salarié.
- Si le licenciement économique concerne un salarié qui n'était pas en APLD, mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi : remboursement d'une somme égale, pour chaque rupture à : montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'APLD / nombre de salariés placés en APLD.

Il est toutefois possible d'échapper à ces sanctions dans 3 cas :

- Si le remboursement est "incompatible" avec la situation économique et financière de l'entreprise,
- Si les perspectives d'activité de l'entreprise se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ayant mis en place l'APLD,
- Si le licenciement ou le départ des salariés est fait dans un cadre "collectif" : plan de départs volontaires, rupture conventionnelles collectives, congé de mobilité ou accord de performance collective.

La mise en place de l'activité partielle de longue durée

Les entreprises qui sont confrontées à des difficultés économiques durables, mais dont la pérennité n'est pas compromise, sont en mesure de recourir à un dispositif spécifique d'activité partielle. Elles peuvent le faire soit :

- Par la voie d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'administration.
- Par le biais d'un document unilatéral élaboré par l'employeur dans le cadre défini par un accord de branche étendu et homologué par la DREETS.

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, le Comité Social et Economique doit, lorsqu'il existe, en outre être préalablement consulté.

L'accord collectif :

➤ Un contenu obligatoire :

- Diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, l'entreprise, le groupe ou la branche*
- Date de début et durée d'application du dispositif
- Activités et salariés concernés
- Réduction maximale de l'horaire de travail en dessous de la durée légale du travail
- Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle
- Modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et du comité social et économique (CSE)

*Le diagnostic pourra retracer les difficultés au niveau de la branche, les pertes de chiffres d'affaires des entreprises du secteur, les difficultés de trésorerie, les baisses des commandes, les menaces pesant sur l'emploi, etc. Il peut s'appuyer sur les études économiques menées au sein de la branche. Il est recommandé de prévoir des indicateurs objectivables (chiffre d'affaires, rentabilité, etc.). La bonne rédaction de ce diagnostic est très importante ! En effet, l'employeur pourra notamment échapper à l'obligation de rembourser les sommes reçues au titre de l'allocation d'activité partielle en cas de licenciement économique (voir point « cumul avec d'autres dispositifs » ci-après) s'il démontre que les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans le diagnostic d'origine.

➤ Une demande de validation de l'accord par voie dématérialisée

<https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/R57099>

Le point de départ du bénéfice de l'APLD sera obligatoirement le premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'administration.

➤ Un dépôt de l'accord collectif

<https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/R50597>

✓ La décision de validation notifiée par voie dématérialisée

L'administration dispose d'un délai de **15 jours** pour valider l'accord

Passé ce délai, le silence de l'administration vaudra acceptation

La décision est accordée pour **6 mois** et pourra être renouvelée dans la limite de **36 mois**, consécutifs ou non, **sur une période de référence de 48 mois consécutifs**.

La décision unilatérale :

➤ Un contenu obligatoire :

- Conditions de mise en œuvre dans l'établissement ou l'entreprise des stipulations de l'accord de branche étendu
- Date de début et durée d'application du dispositif
- Activités et salariés concernés
- Réduction maximale de l'horaire de travail en dessous de la durée légale du travail
- Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle
- Modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et du comité social et économique (CSE)

➤ Une demande d'homologation de la DUE par voie dématérialisée

Dans les mêmes conditions que l'accord collectif = » cf. ci-dessus

✓ La décision d'homologation par voie dématérialisée

L'administration dispose d'un délai de **21 jours** pour valider l'accord

Passé ce délai, le silence de l'administration vaudra acceptation

La décision est accordée pour **6 mois** et pourra être renouvelée dans la limite de **36 mois**, consécutifs ou non, **sur une période de référence de 48 mois consécutifs**.