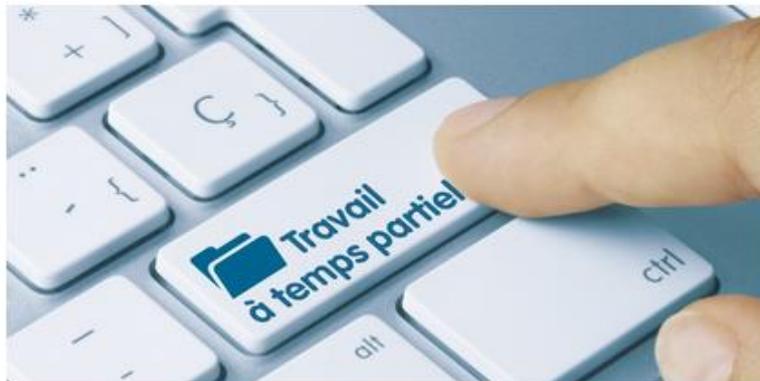


## L'activité partielle de longue durée est-elle le bouclier anti-licenciements espéré?

Publié par Isabelle Dauzet, Louise Thiébaud, Avosial le 29 avr. 2021 - mis à jour à 00:00



**L'Activité Partielle de Longue Durée (APLD), qui constitue l'une des mesures phares du plan de relance, rencontre actuellement un succès encore timide auprès des entreprises. Pourtant, plusieurs branches ont négocié sa mise en oeuvre.**

L'APLD est un dispositif destiné à aider les entreprises à faire face à l'impact de la crise sanitaire et économique. Au moment de son adoption, il a été présenté par le gouvernement comme un " **bouclier anti-licenciements** ".

La survenance d'une deuxième et troisième vague a placé de nombreuses entreprises dans une incertitude profonde, qui n'a pas favorisé la mise en oeuvre du dispositif, certaines ayant été contraintes de privilégier des réductions d'effectifs immédiates.

### **Un succès en demi-teinte lié au contexte économique**

Le dispositif de l'APLD n'a pas encore rencontré le large succès qui lui était destiné lors de sa création par la loi n°2020-734 du 17 juin 2020.

Ce succès mitigé n'apparaît pas lié au dispositif en lui-même : l'APLD présente en effet l'intérêt, pour les entreprises, d'adapter de manière durable leur activité aux effets de la **crise sanitaire**. L'engouement relatif suscité à date s'explique en grande partie par les difficultés de projection des entreprises. Par ailleurs, le maintien de l'activité partielle de droit commun avec des taux bonifiés, supposés prendre fin au 31 décembre 2020 mais finalement prolongés en raison de la troisième vague épidémique, a relativisé l'attractivité du dispositif. Les entreprises sont nombreuses à avoir opté pour le *statu quo* en matière d'**activité partielle**, certaines ayant été en outre contraintes de mettre en oeuvre des réductions d'effectifs qu'elles ont considérées comme *a priori* incompatibles avec l'APLD.

Plusieurs branches se sont toutefois saisies du sujet dès l'été 2020. Elles sont désormais une quarantaine à avoir négocié pour permettre aux entreprises qu'elles couvrent, le moment venu et en tout cas avant le 30 juin 2022, de mettre en oeuvre APLD. Notons que certaines organisations syndicales non-signataires ont toutefois exercé leur droit d'opposition, par exemple dans la branche des travaux publics ou de l'hôtellerie-restauration.

## **L'appréhension de la compatibilité du dispositif avec des licenciements pour motif économique dans la négociation de branche et d'entreprise**

La mise en oeuvre par une entreprise d'un dispositif d'APLD n'emporte pas d'interdiction de prononcer des **licenciements pour motif économique**. Toutefois, elle doit prendre des engagements, notamment en matière d'emploi, qui supposent *a minima* d'exclure tout licenciement pour motif économique sur le périmètre concerné par l'APLD. Le législateur a confié le soin à l'accord collectif de définir un périmètre de sanctuarisation des licenciements pour motif économique, au minimum équivalent à celui concerné par l'APLD.

Les branches ont en majorité fait le choix de l'appréhension la plus flexible de l'incompatibilité, en présentant l'**interdiction du licenciement économique** au périmètre des salariés placés en APLD comme étant un minimum (par exemple, branches des hôtels cafés restaurants, sport ou métallurgie). Les branches Syntec ou de l'industrie textile ont quant à elles fait le choix d'entériner des engagements plus forts telle que l'interdiction de recourir à un **Plan de Sauvegarde de l'Emploi** (PSE) dans les établissements mettant en oeuvre le dispositif.

Les exemples de négociation d'entreprises en matière d'APLD témoignent de la recherche d'équilibre, reposant sur le compromis entre les réorganisations nécessaires et l'objectif de préservation des emplois.

L'accord de l'UES Airbus Commercial par exemple, sans renoncer aux suppressions de postes initialement envisagées, prévoit, d'une part, leur réduction à zéro pour les catégories professionnelles regroupant exclusivement des postes concernés par le recours à l'APLD et, d'autre part, une réduction proportionnelle du nombre de suppressions de postes, avec une pondération des critères d'ordre des licenciements, pour les catégories couvrant à la fois des postes concernés et non concernés par l'APLD.

Le groupe Safran prend l'engagement de ne mettre en oeuvre aucun PSE dans les filiales entrant dans le périmètre de l'**accord sur l'APLD**, avec une clause de revoyure en cas de dégradation de la situation, tandis que le groupe Thalès s'engage à ne procéder à aucun licenciement économique pendant toute la durée d'application du dispositif d'APLD.

La période qui suivra la troisième vague épidémique devrait être celle d'une montée en puissance du dispositif, dont il est naturellement à espérer qu'il remplisse son rôle de " bouclier anti-licenciements " .

#### Pour en savoir plus



Isabelle Dauzet, membre d'AvoSial, est également avocate *counsel* au sein du département social du cabinet De Pardieu Brocas Maffei. Elle assiste les entreprises dans la gestion de leurs problématiques de droit du travail et de la sécurité sociale.