

Le point sur l'activité partielle de longue durée

05/01/2021



Chaque mois, Avosial publie une chronique pour actuEL-RH. Ce mois-ci, Angéline Duffour, avocate associée, et Anna Milleret-Godet, avocate au sein du cabinet Cohen & Gresser LLP, reviennent sur l'intérêt pour les entreprises de recourir à l'activité partielle de longue durée et son articulation avec les autres dispositifs de restructuration.

Plus de 4 300 accords relatifs à la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) ont été conclus depuis sa création par la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et ce, malgré le report de la réforme de l'activité partielle de droit commun. L'APLD est un dispositif d'activité partielle spécifique permettant aux entreprises

confrontées à une réduction durable d'activité de diminuer temporairement la durée de travail de leurs salariés et de bénéficier de la prise en charge par l'Etat d'une partie des indemnités qui leur sont versées en contrepartie d'engagements, notamment en matière de maintien de l'emploi.

Présentation des principales caractéristiques de l'APLD

L'APLD est mise en place soit par accord d'entreprise soit, lorsqu'un accord de branche le prévoit, par décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité social et économique.

Le bénéfice du dispositif est accordé par périodes de six mois dans la limite de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

La réduction d'activité autorisée dans le cadre de l'APLD est limitée à 40 % de la durée légale (et non de la durée conventionnelle ou contractuelle), soit une réduction maximum de 14 heures par semaine. Elle s'apprécie par salarié et pour la durée du dispositif. Des semaines d'inactivité sont donc possibles à condition d'être compensées par des semaines d'activité afin d'atteindre la limite maximum de 40 % de réduction de la durée du travail sur la période de référence.

A la différence du dispositif de droit commun, l'individualisation n'est pas permise. Seules sont admises des différences entre unités de production, services, ateliers, etc. ou par roulement entre les salariés. Ces deux impératifs peuvent donc, en pratique, poser problème. Par exemple, un salarié à temps partiel pourrait voir sa durée du travail significativement réduite par rapport à ses collègues à temps plein au sein du même service.

Sur décision de l'autorité administrative et si un accord collectif le prévoit, la limite peut être portée à 50 % dans des cas exceptionnels résultant de la dégradation de la situation de l'entreprise. Une attention particulière sera donc portée à la rédaction du diagnostic en préambule de l'accord, qui servira de référence pour apprécier cette dégradation.

Le salarié placé en APLD perçoit une indemnisation versée par l'employeur correspondant à 70 % de sa rémunération brute (84 % du salaire net). La rémunération maximale brute prise en compte pour le calcul est égale à 4,5 fois le taux horaire du Smic. L'employeur perçoit, quant à lui, une allocation égale à 60 % de la rémunération horaire brute du salarié, également plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Quel intérêt par rapport à l'activité partielle de droit commun ?

L'APLD avait pour principal objectif de maintenir un dispositif d'activité partielle favorable, au-delà du 1er novembre 2020, date à laquelle l'activité partielle de droit commun devait passer sous un régime nettement moins attractif et d'offrir une alternative aux licenciements collectifs. Pour autant, le dispositif de droit commun a été

prolongé à l'annonce du reconfinement, jusqu'au 31 décembre 2020, et devrait être à nouveau prolongé jusqu'au 31 janvier 2021 (selon le projet de décret relatif à l'activité partielle qui devrait entrer en vigueur le 1er janvier 2021) de sorte que certaines entreprises ont préféré décaler d'autant leurs négociations relatives à l'APLD.

Toutefois, un décret du 14 décembre 2020 vient redonner un intérêt à l'APLD en neutralisant la nouvelle période de confinement.

Ainsi, la période du 1er novembre 2020 jusqu'à une date à fixer par arrêté et au plus tard le 31 mars 2021, n'est pas comptabilisée dans le décompte de la durée de l'APLD. Concrètement l'APLD pourra être utilisée au-delà de la durée maximale de 24 mois de ce fait pour les accords d'ores et déjà signés.

En outre, cette période est également neutralisée dans le décompte du volume de réduction horaire. La réduction peut donc atteindre 100 % durant la période neutralisée sans que cette réduction vienne en déduction de la réduction maximale de travail.

Cette neutralisation vise à inciter les employeurs à mettre en place l'APLD puisqu'elle s'applique aux accords ou documents unilatéraux postérieurs au 16 décembre 2020. Pour les employeurs couverts par un accord APLD antérieur au 16 décembre 2020, ils pourront en bénéficier en déposant un avenant à leur accord ou au document unilatéral, validé/homologué par la Direccte.

Articulation de l'APLD avec les autres outils de restructuration

L'APLD offre une réelle alternative aux licenciements économiques afin de préparer l'activité économique de demain et conserver les compétences.

A ce titre, l'employeur s'interdit, en contrepartie de la mise en place de l'APLD, de licencier pour motif économique des salariés placés en APLD pendant la durée d'application de l'accord.

Pour autant, cela n'empêche pas l'employeur de se restructurer durant cette période. Si cela devait être le cas, il faudra cependant veiller à définir précisément le périmètre de cet engagement. La rédaction de l'accord ou du document unilatéral sur ce point devra être particulièrement claire et précise s'agissant des unités de production, services et ateliers concernés.

Ainsi, il serait possible de mettre en place un PSE concomitamment à l'APLD pour les salariés qui ne sont pas en activité partielle et qui ne sont pas concernés par l'engagement de maintien de l'emploi.

Par ailleurs, les ruptures du contrat de travail dans le cadre d'un plan de départs volontaires ou d'une rupture conventionnelle collective pourraient également être envisagées.

A défaut de respecter scrupuleusement son engagement, l'employeur s'expose au remboursement des allocations perçues, étant toutefois précisé que l'administration

peut exonérer l'employeur de ce remboursement en cas d'incompatibilité avec la situation économique et financière de l'entreprise ou bien si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord ou le document unilatéral. Là encore, la rédaction du diagnostic de la situation économique de l'entreprise devra être très soignée afin de permettre aux entreprises de conserver une certaine flexibilité, en particulier lorsque l'APLD a été envisagée sur une longue durée (24 ou 36 mois).



Angéline Duffour et Anna Milleret-Godet

Source URL: <https://www.actuel-rh.fr/content/le-point-sur-lactivite-partielle-de-longue-duree>