

L'activité partielle de longue durée : quelles opportunités pour les entreprises ?

Publié par Benoît Sevillea, membre d'AvoSial, avocat associé, Drouot avocat et Andréa Jacquier, Drouot avocats le 15 févr. 2022 - mis à jour à 09:52



Le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) est né en 2020, dans l'objectif de proposer un nouveau dispositif, visant à garantir l'emploi et à limiter autant que possible les impacts sur la rémunération pendant les périodes de sous-activité. Explications.

Alors que l'on pouvait auparavant recourir à l'activité partielle qu'en cas de **réduction ou de suspension conjoncturelle de l'activité**, le législateur a créé un nouveau dispositif de longue durée pour l'activité partielle (article 53 de la loi 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire).

Parler d'activité partielle de longue durée traduit bien le caractère structurel de la mesure, qui ne se réduit pas à un système d'indemnisation passager mais qui s'inscrit dans une **logique de gestion sur le long terme de la masse salariale**.

L'APLD est venue compléter le dispositif d'activité partielle en créant une mesure dénommée « activité réduite pour le maintien en emploi », qui permet aux entreprises, quelle que soit leur taille, « *confrontées à des difficultés économiques durables, mais dont la pérennité n'est pas compromise* », d'y recourir jusqu'au 30 juin 2022.

Plus que de répondre aux nécessités de la crise, l'APLD, dispositif **cofinancé par l'État et l'Unedic**, est un outil de flexibilité qui permet aux entreprises d'optimiser le coût de leur masse salariale.

En quoi consiste l'APLD ?

L'APLD permet aux entreprises de réduire l'horaire de travail de leurs salariés dans la limite maximale de 40 % de la durée légale du travail, étant précisé que ce volume s'apprécie par salarié sur la **durée totale d'application du dispositif**.

La durée sur laquelle est appréciée la réduction - et le **taux d'inactivité** - permet à l'employeur de **ventiler la réduction** et de faire le choix d'alterner entre période travaillée et temps chômé, dans le respect du plafond de 40 % sur toute la durée d'application du dispositif.

Une forme de lissage est donc permise, afin de prévoir que certains salariés soient placés en position d'APLD individuellement et alternativement.

Par ailleurs, les articles 8 et 9 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 prévoient que le salarié placé en APLD reçoit une indemnité horaire versée par son employeur correspondant à 70 % de sa rémunération horaire brute (dans la limite de 4,5 fois le Smic).

Les entreprises perçoivent de l'Etat une **allocation équivalente à 60% de la rémunération brute du salarié**, voire même parfois à 70% dans certains secteurs d'activité.

Conditions d'accès à l'APLD :

Auparavant, seules les entreprises soumises au Code du travail pouvaient bénéficier de l'activité réduite pour le maintien de l'emploi.

L'ordonnance **n° 2020-346**, du 27 mars 2020 est venue élargir le champ des bénéficiaire en intégrant : « 1°) Les **entreprises publiques** qui s'assurent elles-mêmes contre le risque de chômage, ce qui inclut notamment la SNCF et la RATP ; 2°) les **particuliers employeurs** ; 3°) les **entreprises étrangères** ne comportant pas d'établissement en France mais qui emploient au moins un salarié exerçant son activité sur le territoire national et qui sont soumises, pour ces salariés, aux contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle et aux obligations d'assurance contre le risque de chômage au titre de la législation française ».

Le critère prépondérant tient au fait que la société demandant l'APLD **doit faire l'objet de difficultés économiques durables** sans que sa pérennité soit mise en jeu.

Tous les salariés de l'entreprise sont éligibles, qu'ils soient en CDI, en CDD ou en contrat de professionnalisation, sans condition d'ancienneté ou liée à leur temps de travail.

Mise en place de l'APLD dans l'entreprise

Si la mise en place de l'activité partielle de longue durée peut s'effectuer par **accord collectif classique**, elle peut également se faire par décision unilatérale de l'employeur sur le fondement d'un accord de branche étendu. Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, le Comité Social et Économique doit être consulté.

L'accord collectif conclu ou la décision unilatérale relative à la mise en place de l'APLD dans l'entreprise doivent être communiqués à la Dreets pour validation (en cas d'accord) ou homologation (en cas de décision unilatérale). En l'absence de validation sous 15 jours ou homologation sous 21 jours, le silence gardé par l'administration suivant vaut accord tacite.

En somme, ce dispositif applicable jusqu'au 30 juin 2022, financé par la collectivité, permet à l'employeur de réduire facilement le coût de ses charges salariales en jonglant avec les **périodes de travail chômées et les périodes travaillées**, étant précisé que les critères peu restrictifs permettent à un grand nombre d'entreprises (avec ou sans représentation syndicale) d'en bénéficier.

Alors pourquoi se priver d'une telle mesure née à l'ère du « quoi qu'il en coûte », tant qu'il est encore temps ?

Pour en savoir plus



Benoît Sevilla, membre d'AvoSial, avocat associé, Drouot avocat. Fondée en 2004, AvoSial est une association composée d'avocats qui consacrent leur activité professionnelle à la représentation en justice et au conseil des employeurs dans le domaine du droit du travail et de la sécurité sociale.



Andréa Jacquier, élève avocat en droit du travail, stagiaire au sein du cabinet Drouot avocat