

ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE APLD

Le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (appelé aussi activité partielle de longue durée – APLD) vise à soutenir jusqu'à 24 mois consécutifs ou non sur une période maximale de 36 mois, une sous-activité durable qui ne met pas en cause la pérennité de l'entreprise.

Modalités de mise en œuvre

Les modalités de mise en œuvre au sein de l'établissement concerné doivent être définies par un accord collectif ou, ou si un accord de branche a été conclu, par un document unilatéral.

L'accord collectif ou le document unilatéral définissent :

- La date de début et la durée du dispositif,
- Les activités et les salariés concernés,
- Le volume prévisionnel de réduction d'activité dans la limite de 40 % du temps de travail de chacun des salariés concernés, évalué globalement sur toute la durée le dispositif.
La limite peut être portée à 50 % en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve et uniquement en cas d'accord de l'administration, qui doit être consultée en amont.
- Le taux d'indemnisation des salariés concernés ne peut être inférieur à 70 % de la rémunération brute dans la limite de 4,5 SMIC,
- Les engagements de l'employeur notamment, en terme de maintien dans l'emploi et de formation.
- Les modalités d'information du personnel du personnel sur la mise en œuvre de l'accord, au moins tous les 3 mois.

Ce dispositif est mobilisable par des demandes d'autorisation de 6 mois maximum consécutives ou non, renouvelables, via le portail dématérialisé habituel de l'activité partielle : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

L'autorisation est renouvelée au vu du bilan des engagements de l'employeur, du diagnostic actualisé de la situation économique, des perspectives d'activité et du compte-rendu de la dernière consultation du CSE s'il existe, sur le dispositif.

La date de début de l'APLD ne peut être antérieure au premier jour du mois au cours duquel la demande d'autorisation est transmise à l'UD DIRECCTE.

La DIRECCTE dispose d'un délai de 21 jours pour homologuer le document unilatéral ou de 15 jours pour valider l'accord collectif.

Cette décision vaut autorisation initiale de mise en œuvre du dispositif.

Éligibilité

Les conditions d'éligibilité des entreprises et des salariés sont identiques à celles du dispositif classique d'activité partielle.

Pour plus de précisions, consulter le questions / réponses sur l'activité partielle régulièrement actualisé sur le site internet du ministère du travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protéger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-compétences/protéger-les-emplois/chomage-partiel-activité-partielle/article/precisions-sur-les-evolutions-procedurales-du-dispositif-exceptionnel-d>

Indemnisation de l'employeur

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal, pour chaque salarié bénéficiaire, à 60 % de la rémunération horaire brute.

Le taux horaire de l'allocation ne peut être inférieur à 7,23 € sauf pour les salariés non soumis à une rémunération au moins équivalente au SMIC horaire (alternants notamment).

Le taux horaire de l'allocation de l'employeur comme celui de l'indemnisation du salarié est calculé de la même manière que pour l'activité partielle classique sur la base de l'assiette des congés payés.

Fiches de calcul annexes à voir dans les questions / réponses sur l'activité partielle régulièrement actualisées et consultables sur le site internet du ministère du travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protéger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-compétences/protéger-les-emplois/chomage-partiel-activité-partielle/article/precisions-sur-les-evolutions-procedurales-du-dispositif-exceptionnel-d>

Articulation avec le dispositif d'activité partielle classique

Les deux dispositifs ne peuvent être cumulés sur une même période pour un même salarié. Néanmoins, le dispositif classique reste mobilisable pour les motifs autres que les circonstances économiques sur des périodes et/ou des salariés différents de ceux bénéficiaires de l'APLD.

À noter que les taux de prise en charge du dispositif d'activité partielle classique seront réduits à partir du 1er novembre 2020.

Pour les secteurs soumis à une décision administrative de fermeture, le taux de 70 % d'indemnisation du salarié et d'allocation de l'employeur est maintenu jusqu'au 31 décembre 2020.

Pour plus d'informations

UD38 DIRECCTE :

ara-ud38.mutations-economiques@direccte.gouv.fr

Pour accélérer et simplifier le traitement de la demande, ne pas hésiter à transmettre au service activité partielle de l'UD DIRECCTE, le projet d'accord ou de document unilatéral, pour échanges avec nos services, avant l'enclenchement du processus de signature.

PIÈCES À JOINDRE À LA DEMANDE D'HOMOLOGATION/VALIDATION

Joindre les éléments suivants dans l'espace documentaire de la demande dématérialisée d'homologation ou de validation (ou par mail si l'espace documentaire est insuffisant) :

- **En cas d'accord d'entreprise si elle est constituée de plusieurs établissements ou en cas d'accord de groupe :**
 - l'organigramme du groupe et/ou de l'entreprise auquel appartient à l'établissement avec la liste des établissements et leur lieu d'implantation,
 - une note précisant la raison sociale, le SIRET et l'adresse de l'établissement qui fait la demande d'homologation ou de validation sachant qu'un seul établissement doit faire la demande pour tous les établissements de l'entreprise et toutes les entreprises du groupe,
 - si ces éléments ne figurent pas dans l'accord ou le document unilatéral, une description des activités du groupe, de l'entreprise et ses marchés,
 - l'état d'avancement des demandes d'APLD pour les autres établissements de l'entreprise ou les autres entreprises du groupe (décisions reçues le cas échéant),

Les demandes d'APLD des établissements qui ne sont pas en charge de la demande d'homologation ou de validation, ne pourront être validées qu'après production de la décision d'homologation ou de validation du document unilatéral ou de l'accord.

Pour ces établissements, outre la décision d'homologation de validation prise dans un autre département, les seuls documents indispensables à produire sont l'accord collectif ou le document unilatéral ainsi que le procès-verbal de la consultation du CSE.

- **Les éléments suivants sont à joindre uniquement par l'établissement en charge de la demande d'homologation ou de validation :**
 - les résultats des dernières élections professionnelles et le cas échéant, un tableau récapitulatif de la représentativité syndicale, la copie des mandatements des salariés élus,
 - en cas d'accord signé avec les salariés en absence de représentant du personnel, le procès-verbal du référendum,
 - les documents permettant de vérifier les modalités et la régularité de la procédure de négociation de l'accord ou d'information-consultation du CSE sur le document unilatéral : convocations, calendrier, compte-rendu des réunions...
 - les coordonnées mail et téléphone des salariés co signataires de l'accord ou des représentants du CSE,

Points de vigilance :

La durée de la demande d'APLD dématérialisée doit être de 6 mois,

Elle doit concerner un nombre de salariés au moins égal au nombre de salariés inclus dans le périmètre de l'accord ou du document unilatéral,

Elle doit porter sur un volume d'heures en cohérence avec sa durée, le nombre de salariés concernés et la réduction maximale de l'horaire de travail prévue.

Dans le cas d'un accord collectif, il doit être également déposé, après homologation ou validation, sur la plate-forme Internet « Téléaccords » :

<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/Teleprocedures/>

ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR

Vous souhaitez mettre en œuvre le dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée.

Vous devez souscrire des engagements de maintien dans l'emploi et de formation de vos salariés.

1) Maintien dans l'emploi :

Sauf stipulation contraire de l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'autorité administrative ou de l'accord collectif de branche étendu, les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

Un document unilatéral ne peut pas déroger au champ d'application prévu par l'accord de branche. En conséquence, en l'absence de mention dans l'accord de branche prévoyant explicitement que l'engagement peut porter sur un périmètre plus restreint, les engagements en matière d'emploi figurant dans le document unilatéral porteront sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

En cas de licenciement économique, l'administration procédera à l'interruption du versement de l'allocation et pourra demander à l'employeur le remboursement des sommes.

2) Formation et/ou validation des acquis des salariés :

Cet engagement consiste à mettre en œuvre un plan de formation à destination des salariés dont l'activité est réduite.

A cette fin, vous pouvez notamment recevoir en entretien individuel tous les salariés placés en activité partielle afin que soient examinées les actions de formation les plus pertinentes à mettre en œuvre en tenant compte :

- du volume horaire prévisible de sous-activité ;
- des besoins de l'établissement ou de l'entreprise en termes de compétences ;
- des souhaits des salariés.

Les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier de toutes les actions de formation imputables au titre de votre participation à la formation professionnelle continue sans limitation de durée.

Les actions de formation réalisées pendant l'activité partielle peuvent bénéficier d'un financement de l'État et/ou de votre OPCO, organisme en charge de la collecte de votre participation à la formation professionnelle continue.

Votre OPCO ou le syndicat professionnel local de votre branche d'activité, peut aussi vous accompagner dans la détermination des actions à réaliser et le choix des prestataires de formation.

Vous pouvez également profiter de la sous-activité pour sensibiliser vos salariés et les inciter à valider les acquis de leur expérience (VAE).

Autres engagements possibles

3) Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) :

Les difficultés économiques de l'entreprise peuvent se conjuguer avec une nécessité d'anticiper la gestion des ressources humaines.

Aussi, vous pouvez engager une réflexion sur l'évolution des métiers de votre entreprise et sur ses besoins en compétences (métiers menacés, métiers en croissance, difficultés de recrutement...).

Cela vous permettra d'identifier les besoins en formation de vos salariés dans l'objectif de développer leurs compétences pour améliorer la compétitivité de votre entreprise et maintenir les emplois.

Pour mener cette démarche, il est conseillé de faire appel à un consultant externe spécialisé dans le conseil en ressources humaines.

Si votre entreprise ou votre groupe compte moins de 250 salariés, vous pouvez également solliciter **une prestation conseil en ressources humaines**, financée par l'État, en contactant l'unité départementale de la DIRECCTE, service mutations économiques, ou votre OPCO.

4) Engagements facultatifs :

- Les 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 au dispositif;
- Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif;
- Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.