



BAISSE D'ACTIVITÉ DURABLE : POURQUOI NE PAS RECOURIR À UN ACCORD D'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE ?

Le dispositif d'activité partielle « classique » mis en place en mars avec le début de l'épidémie de Covid-19 a été modifié en juin et le sera de nouveau au 1^{er} novembre. Hormis pour les secteurs les plus touchés, l'indemnisation de l'employeur baissera de façon significative.

Mais, si l'entreprise applique un accord d'activité partielle de longue durée (APLD), elle bénéficiera d'une meilleure indemnisation. Un certain formalisme est requis pour sa mise en œuvre.

➤ **Caractéristiques de l'activité partielle de longue durée**

L'APLD concerne les entreprises subissant un choc durable mais ayant une perspective de reprise d'une activité à moyen terme.

L'accord d'APLD permet de réduire la durée du travail d'au plus 40% par rapport à la durée légale (50% dans des cas exceptionnels).

L'indemnisation de l'employeur est de 60% de la rémunération horaire brute du salarié, dans la limite de 4,5 SMIC.

L'indemnisation du salarié est de 70 % de sa rémunération horaire brute, dans la limite de 4,5 SMIC.

L'accord d'APLD peut viser toute l'entreprise ou établissement, ou seulement certaines activités, à définir dans l'accord.

➤ **Mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée**

Il faut, pour recourir à l'APLD, soit négocier un accord d'entreprise ou d'établissement, et le faire valider par l'administration, soit appliquer un accord de branche étendu et rédiger un document unilatéral, soumis à la consultation du CSE, qui doit ensuite être homologué par l'administration.

L'accord d'entreprise ou d'établissement est conclu selon les modalités habituelles : avec les délégués syndicaux s'il en existe et, à défaut, selon les modalités dérogatoires prévues par le Code du travail (représentants du personnel, salariés mandatés...).

Dans les TPE de moins de 11 salariés, ainsi que dans celles de moins de 20 salariés sans CSE, l'employeur peut conclure un accord d'APLD en proposant aux salariés un projet d'accord, qui, s'il est approuvé par la majorité des 2/3 du personnel deviendra accord d'entreprise.



➤ Contenu de l'accord

L'accord d'entreprise, ou le document unilatéral de l'employeur, d'une durée maximum de 24 mois, doit contenir des engagements, en particulier en matière d'emploi. Le non-respect de cet engagement peut donner lieu au remboursement des sommes perçues.

La mise en œuvre d'un accord d'activité partielle de longue durée peut être intéressante pour votre entreprise, si elle est confrontée à une baisse d'activité durable.

Votre expert-comptable peut étudier avec vous l'opportunité d'y recourir et vous accompagner dans sa mise en œuvre ! N'hésitez pas à le contacter.