



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

Ce qu'il faut savoir sur le dispositif spécifique d'activité partielle

Cette fiche expert, qui accompagne la fiche client « Baisse d'activité durable : pourquoi ne pas recourir à un accord d'activité partielle de longue durée ? », vous permettra de répondre aux questions des entreprises.

À retenir

Le dispositif spécifique d'activité partielle est prévu jusqu'au 30 juin 2022 pour les employeurs faisant face à une réduction d'activité durable. Sa mise en œuvre est conditionnée à la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, ou à l'élaboration d'un document par l'employeur s'appuyant sur un accord collectif de branche étendu, soumis à la validation ou l'homologation de l'autorité administrative.

Démarches

Établir un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise

Conclure un accord collectif ou élaborer un document unilatéral

Consulter, le cas échéant, le CSE

Déposer la demande sur le site <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

Réaliser un bilan régulier portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et sur les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel

Documents à conserver dans le dossier

Accord collectif ou document unilatéral

PV d'information et de consultation du CSE

Décision de la Direccte

Pour en savoir plus

Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne (art. 53)



Fiche expert

Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, modifié par le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020

Décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

Document Questions réponses du ministère du Travail sur l'APLD

Note du CSO « Covid-19 : exonération de cotisations, évolution de l'activité partielle, le Conseil supérieur reste mobilisé ! »


Fiche client : Baisse d'activité durable : pourquoi ne pas recourir à un accord d'activité partielle de longue durée ?

OUTIL : Négocier un accord d'activité partielle de longue durée (APLD)

FAQ « Quel est le régime social et fiscal de l'indemnité d'activité partielle ? »


➤ Entreprises concernées

Le dispositif spécifique d'activité partielle dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi » est destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

 *Le dispositif est accessible à toutes entreprises quel que soit leur secteur d'activité ou leur effectif. Il appartient néanmoins à l'employeur de réaliser un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de son entité (cf. mentions obligatoires de l'accord collectif). Cette étape primordiale permet de vérifier l'adéquation du dispositif spécifique d'activité partielle aux besoins de l'entreprise en vue de son redressement.*

➤ Contenu du document

L'employeur peut bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle sous réserve de la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou de la conclusion d'un accord collectif de branche étendu.

 **Certaines branches telles que la Métallurgie ou les Bureaux d'études sont déjà couvertes par des accords étendus. Il est opportun pour l'employeur de vérifier, avant la négociation d'un accord collectif, l'existence d'un tel accord de branche. Pour autant, la négociation d'un accord collectif ne devra pas être nécessairement conforme aux engagements de la branche.**

Il n'existe pas d'ordre de priorité entre les modalités de mise en place du dispositif spécifique d'activité partielle. Aussi, si l'entreprise appartient à une branche couverte par un accord étendu, l'employeur conserve la possibilité de conclure un accord interne à son entité afin de prendre en compte ses particularités.



• Contenu de l'accord collectif


Mentions obligatoires

L'accord collectif doit nécessairement comporter un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

De plus, il doit définir :

La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle

Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif

La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale  **La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Cette limite peut être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale. Le document Questions réponses du ministère du travail apporte d'intéressantes précisions sur la réduction de la durée du travail qui s'apprécie par salarié concerné sur la durée d'application du dispositif.**

Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.

 **Cette information a lieu au moins tous les 3 mois.**


Mentions facultatives

L'accord peut notamment prévoir :

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.

 **Ces engagements facultatifs pourraient être un argument de poids pour obtenir la validation administrative de l'accord.**



• Contenu du document en cas d'application d'un accord collectif de branche étendu

L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle spécifique en application d'un accord de branche étendu, doit élaborer, après consultation CSE, **un document conforme aux stipulations dudit accord**. Le document unilatéral doit comporter les éléments prévus dans l'accord collectif et notamment les engagements spécifiques en matière d'emploi.  *Sauf stipulation contraire de l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe 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.*

➤ Dispositions non applicables à l'APLD

Ne sont pas applicables au régime d'activité partielle spécifique :

La majoration de l'allocation des salariés partis en formation au cours de l'activité partielle ;

La possibilité d'individualisation de l'activité partielle ;

Les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle, conclues avant l'entrée en vigueur du dispositif.

L'article 14.3 de l'accord national du 28 juillet 1998 (Métallurgie) prévoit que la rémunération du salarié ayant conclu un forfait défini en jours ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise. Cette disposition n'est pas applicable à l'APLD.

➤ Validation ou homologation par l'administration

L'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou le document élaboré pour l'application de l'accord de branche étendu doit être transmis à l'autorité administrative pour validation de l'accord ou homologation du document.



La demande est adressée par voie dématérialisée sur le site dédié à l'activité partielle : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>

La Direccte doit ensuite notifier sa validation de l'accord collectif ou son homologation du document pris en application d'un accord de branche, dans un délai de 15 jours (en cas d'accord collectif) ou de 21 jours (en cas de document d'application d'un accord de branche). Elle est également notifiée, par tout moyen, au CSE, et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales signataires.



Le silence de la Direccte vaut acceptation tacite. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation ou d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE lorsqu'il existe et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires lorsqu'elles existent.





➤ Indemnisation

• Indemnisation du salarié

Les heures travaillées sont rémunérées au taux horaire normal.


Pour les heures non travaillées au titre de l'activité partielle, le salarié perçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

 **Les heures d'équivalence, les heures supplémentaires résultant d'une convention individuelle de forfait en heures ou d'une durée conventionnelle supérieure à la durée légale, sont indemnisables jusqu'au 31 décembre 2020.**


 *La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.*

• Prise en charge de l'État

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal, pour chaque salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle, à 60 % de la rémunération horaire brute du salarié, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

 *Dans le dispositif initial, le taux de prise en charge par l'Etat variait en fonction de la date de transmission de l'accord à l'administration avant ou après le 1^{er} octobre 2020.*

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 7,23 €. Ce minimum n'est pas applicable aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

 **Il a été ajouté par le décret du 30 octobre 2020 que « le taux horaire de l'allocation d'activité partielle spécifique est égal au taux horaire de l'allocation de l'activité partielle qui serait applicable à l'employeur lorsque ce taux est supérieur à celui fixé par le présent article ». Cela vise en particulier entreprises des secteurs protégés qui peuvent bénéficier d'un taux d'allocation de 70 % en cas de recours à l'activité partielle « classique ».**

• Régime social et fiscal de l'indemnité APLD

| | | |
|--|------------------|--------------------------|
| | Indemnité légale | Indemnité complémentaire |
|--|------------------|--------------------------|



| | | |
|-----------------------------|--|--|
| Cotisations sociales | <p>Non sauf :</p> <p>Régime local d'assurance maladie du Bas-Rhin, du HautRhin et de la Moselle (cotisation maladie de 1,50 %)</p> <p>Non-résidents fiscaux non redevable de la CSGCRDS (cotisation maladie de 2,80 %)</p> <p>Régime mahorais (cotisation maladie de 2,35 %)</p> | <p>Rémunération < 4,5 Smic, si l'indemnité globale excède 3,15 Smic : oui pour la part de l'indemnité complémentaire excédant 3,15 Smic</p> <p>Rémunération ≥ 4,5 Smic : oui pour la part de l'indemnité globale excédant 3,15 Smic</p> |
| CSG | Oui, au taux de 6,70 %, après abattement de 1,75 % pour frais professionnels | Idem que le régime applicable aux cotisations sociales |
| Impôt sur le revenu | Imposable | |

➤ Durée d'application

• Date de première mise en œuvre

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'administration.

Si l'employeur transmet son accord collectif à l'administration pour validation le 29 octobre 2020, le dispositif spécifique d'activité partielle peut être activé dès le 1^{er} octobre 2020.


Le dispositif spécifique d'activité partielle est applicable depuis le 31 juillet 2020. Il s'applique aux accords collectifs et aux documents élaborés par l'employeur transmis à l'administration pour extension, validation ou homologation, au plus tard le 30 juin 2022.

• Durée maximale d'application

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



Le document Questions réponses sur l'APLD du ministère du Travail cite l'exemple suivant : un accord collectif ou un document unilatéral pris en application d'un accord de branche prévoyant un recours au dispositif sur une durée totale de 24 mois permet à l'entreprise de recourir à l'APLD durant 12 mois puis, de revenir à une activité normale durant 6 mois, sans recourir au dispositif, puis de recourir de nouveau à l'APLD durant 12 mois.

 ***La décision administrative d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan transmis à l'administration.***

• Suivi de l'accord

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, l'employeur doit adresser à la Direccte, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et sur les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel.

Il a été indiqué par le décret du 30 octobre 2020 que si l'employeur n'a pas été tenu de rembourser l'aide de l'État, il doit en informer les institutions représentatives du personnel et, le cas échéant, les organisations syndicales signataires de l'accord collectif.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

➤ **Cumul de l'activité partielle de droit commun et de l'activité partielle de longue durée**

Les deux dispositifs ne peuvent être cumulés sur une même période et pour un même salarié. Toutefois, un employeur bénéficiant de l'activité partielle de longue durée au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle « classique ».


 **Dans ce cas, le motif de recours à l'activité partielle de droit commun ne peut être fondé sur la conjoncture économique.**

Cette application potentielle des deux dispositifs d'activité partielle au sein d'une même entreprise révèle encore plus l'importance de l'audit préalable sur la situation économique, l'organisation et les pistes de redressement de l'entreprise.


➤ **Impact de la rupture d'un contrat de travail sur l'aide de l'État**

Si l'employeur rompt, pour motif économique, le contrat de travail d'un salarié placé en APLD, l'employeur peut être amené à rembourser les sommes perçues.



 **Le remboursement de tout ou partie des sommes dues par l'employeur peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.**

Si la rupture du contrat de travail pour motif économique concerne un salarié qui n'est pas placé en APLD mais que l'employeur s'est engagé à maintenir dans l'emploi, l'employeur devra également procéder à un remboursement, dont le montant sera égal au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle spécifique et le nombre de salariés placés en activité partielle spécifique.

 **Le remboursement dû par l'employeur n'est pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur.**