



Entrée en vigueur du nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée

Comme la CNAMS vous l'indiquait dans la note d'info envoyée le 2 juillet dernier, la loi du 17 juin 2020 a **mis en place un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD)**, dont les conditions viennent d'être précisées par décret du 28 juillet et sont entrées en vigueur le 31 juillet.

Ce dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée a vocation à prendre temporairement le relais du dispositif de chômage partiel, et **permet à l'entreprise qui est confrontée à une réduction d'activité durable de réduire les horaires de travail. Ces heures seront indemnisées mais en contrepartie, l'entreprise doit notamment s'engager à maintenir l'emploi.**

Toutes les entreprises, quels que soient leur taille ou leur secteur d'activité, sont éligibles.

Comment recourir à l'APLD ?

La mise en place de l'activité partielle de longue durée est **soumise à la conclusion d'un accord collectif (entreprise, groupe, branche). Si elle est mise en place en application d'un accord de branche étendu, l'entreprise doit élaborer, après consultation du CSE lorsqu'il existe, un document conforme aux stipulations de l'accord de branche où sont définis les engagements spécifiques en matière d'emploi.**

Le décret du 28 juillet précise tous les **éléments que doit impérativement contenir l'accord ou le document à élaborer :**

- le diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche (dans le préambule),
- 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,
- 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.

Comment mettre en œuvre l'APLD ?

La date à partir de laquelle il est possible de solliciter le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral doit être **postérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.**

La réduction maximale de l'horaire de travail **ne peut pas être supérieure à 40 % de la durée légale.** Elle s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue dans l'accord collectif ou le document unilatéral. Sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif, cette réduction peut aller jusqu'à 50 % dans des cas exceptionnels qui résultent de la situation particulière de l'entreprise.

La **demande de validation** de l'accord collectif ou l'homologation du document qui institue le dispositif spécifique d'activité partielle doit être envoyée à l'administration par **voie dématérialisée**. La décision de l'administration sera également notifiée de manière dématérialisée.

Les **Directe disposent de 15 jours pour valider un accord et de 21 jours pour homologuer un document élaboré en application d'un accord de branche**. Cette décision d'homologation ou de validation vaut **autorisation d'activité partielle pendant une durée de 6 mois**. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois dans la limite de 24 mois consécutifs ou non sur une période de référence de 3 ans.

Le dispositif est applicable aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité pour validation ou homologation, **au plus tard le 30 juin 2022**.

Quelles sont les sanctions en cas de non-respect des engagements ?

La mise en place de ce dispositif comporte un réel engagement à maintenir les emplois, fermement sanctionné en cas de non-respect.

Ainsi, les **sommes perçues** pour chaque salarié placé en activité partielle spécifique devront être **remboursées en cas de licenciement pour motif économique** pendant la durée du recours au dispositif. Le **versement des allocations par l'autorité administrative sera également suspendu** en cas de licenciement pour motif économique.

Comment est indemnisée l'APLD ?

Le **salarié** qui est placé en APLD reçoit une indemnité horaire correspondant à **70 % de sa rémunération brute**. La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Le taux horaire de **l'allocation à percevoir par l'entreprise** pour chaque salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle est égal à :

- **60 %** de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC, pour les accords transmis à l'autorité administrative **avant le 1^{er} octobre 2020**,
- **56 %** de cette rémunération pour les accords transmis à l'autorité administrative **à compter du 1^{er} octobre 2020**.

Ce taux horaire **ne peut être inférieur à 7,23 euros**. Ce minimum de 7,23 euros ne s'applique pas aux salariés qui sont en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Pour ces derniers, l'allocation ne peut pas être supérieure au montant de l'indemnité horaire due.

Vous trouverez en lien ci-dessous le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable :

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000042169955