FLASH INFO COVID-19 N°9 : L'APLD

Compte tenu de l'ampleur et de la durée prévisible des crises sanitaire et économique liées au COVID-19, le gouvernement a institué dans la loi n°2020-734 du 17 juin 2020, un **régime d'activité partielle de longue durée**, désigné sous l'acronyme APLD (initialement appelé « *activité réduite pour le maintien de l'emploi* » - ARME).

Ce dispositif d'activité partielle dit *« spécifique »*, par opposition au dispositif d'activité partielle classique mis en œuvre depuis le 1er mars 2020, s'adresse **aux entreprises qui sont confrontées à une réduction d'activité durable, laquelle ne remet toutefois pas en cause la pérennité de l'entreprise, et ce afin d'assurer le maintien des salariés dans leur emploi**.

Le décret n°2020-926, adopté le 28 juillet 2020, a fixé les conditions requises pour mettre en place l'APLD.

➢ LOI n°2020-734 DU 17 JUIN 2020
➢ DECRET n°2020-926 du 28 JUILLET 2020

➢ Les principes généraux de l'APLD

- L'APLD est un dispositif de prise en charge des heures chômées du fait de la **réduction durable de l'activité** de l'entreprise. Elle peut concerner tout ou partie d'une entreprise ou d'un établissement.

- La **réduction du temps de travail** indemnisée au titre de ce dispositif est limitée à **40%** de la durée légale de travail. L'activité partielle peut donc représenter, au plus, 14 heures chômées sur 35 heures par semaine.

  La réduction de la durée de travail du salarié est appréciée sur l'ensemble de la période de recours à l'APLD. Elle peut donc varier au cours de cette période, si elle équivaut au plus à 40% en moyenne, et même conduire à une suspension totale d'activité durant certaines périodes.

  A titre exceptionnel, la réduction de la durée de travail peut atteindre 50% de la durée légale, soit 17.5 heures par semaine, sur autorisation administrative.

- La durée de mise en œuvre de ce dispositif ne peut dépasser **24 mois**, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois.

- L'APLD est subordonnée à des **engagements spécifiques** en termes de maintien d'emploi et de formation.

➢ **La prise en charge des coûts salariaux au titre de l'APLD**

- Montant de **l'allocation versée par l'Etat** à l'employeur au titre des heures chômées : 60% du salaire brut du salarié, calculée sur un salaire plafonné à 4.5 x SMIC horaire (pour les accords déposés jusqu'au 30 septembre 2020 uniquement), puis **56%**.

  L'allocation horaire ne peut être inférieure à 7.23 € (sauf pour les apprentis).

- Montant de **l'indemnité versée par l'entreprise** au salarié : **70%** de son salaire horaire brut servant d'assiette au calcul des congés payés, dans la limite de 4.5 X SMIC horaire.

➢ **Modalités de mise en place de l'APLD**

L'APLD nécessite la conclusion :

- D'un accord d'entreprise, d'établissement ou de Groupe ;
  OU
- D'un accord de branche étendu, puis l'établissement conforme d'un document unilatéral par l'employeur.

- *Contenu des accords et du document unilatéral*

L'accord, quel que soit le niveau de conclusion, doit définir *à minima* :

- la durée d'application,
- les activités concernées,
- la réduction maximale de l'horaire,
- les engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle,
- les modalités d'information des organisations syndicales et du CSE, dont la fréquence ne peut être inférieure à 3 mois.

Le document unilatéral comprend en outre les conditions de mise en œuvre au sein de l'entreprise des dispositions de l'accord de branche.

Précision : Les **engagements de maintien de l'emploi** portent par principe sur l'intégralité des emplois de l'entreprise ou de l'établissement pendant toute la durée de l'APLD. Toutefois, l'accord ou le document unilatéral peuvent prévoir que le maintien de l'emploi porte seulement sur les activités affectées par le dispositif d'APLD, sous réserve de l'approbation du dispositif par l'administration bien entendu.

- *Procédure autorisée par le Préfet du département*

L'accord de branche, pour être applicable par l'employeur, doit être étendu. A ce jour, seule la branche de la Métallurgie est dotée d'un accord.

L'accord d'entreprise, d'établissement ou de Groupe est validé par le Préfet de département, agissant par délégation de la DIRECCTE, qui dispose d'un délai de vérification de 15 jours.

Le document unilatéral doit être quant à lui homologué par ce même Préfet, au terme d'un contrôle plus approfondi que pour un accord, réalisé dans un délai de 21 jours.

➢ **Un dispositif aidé mais contrôlé et sanctionné**

Le recours à l'APLD est soumis à une autorisation administrative qui est renouvelée **tous les 6 mois** sur la base des éléments suivants :

1. Un diagnostic sur l'évolution de la situation économique et financière de l'entreprise ;
2. Un bilan établi par l'employeur concernant le respect de ses engagements en matière d'emploi, de formation et de communication aux représentants du personnel.

Le licenciement pour motif économique d'un salarié visé par un engagement de l'employeur de maintien d'emploi entraine le remboursement des aides perçues pour ce salarié au titre de l'APLD, sauf à ce que ce remboursement soit incompatible avec la situation financière de l'entreprise (en cas de remise en cause de la pérennité par exemple).

L'interruption des aides de l'Etat est également possible lorsque l'entreprise ne respecte pas ses engagements en termes d'emploi et de formation.

- **Cumul avec l'Activité partielle**

L'entreprise ne peut bénéficier du dispositif d'APLD pour un même salarié et sur une même période.

Le cumul reste possible s'il porte sur des salariés différents, à condition que le recours au dispositif d'activité partielle classique soit justifié par certaines causes au titre desquelles des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou un projet de transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise.

- **Durée de la loi**

Les accords et documents unilatéraux instituant l'APLD devront être transmis à l'administration pour autorisation, au plus tard le 30 juin 2022.

Les autres actus de l'été 2020

Le **décret n°2020-1059 du 14 août 2020** met fin au dispositif d'activité partielle au profit des **particuliers employeurs** le 31 août 2020.

La **3ème loi de finances rectificative** n° 2020-935 **du 30 juillet 2020** a été publiée le 3 août 2020.

Les principales mesures sociales sont les suivantes :

- **Mesures en faveur de l'alternance** : Versement d'une aide aux entreprises de moins de 250 salariés au titre de la première année d'alternance.
- **URSSAF :** Dans les PME des secteurs les plus durement touchés et les TPE dont l'activité d'accueil du public a été stoppée en raison du COVID-19, exonération totale des contributions et des cotisations patronales éligibles aux allégements. Les entreprises de moins de 250 salariés qui ne bénéficient pas des allègements (donc des autres secteurs d'activité) peuvent demander une remise partielle de leur dette de cotisations et contributions patronales constituée du 1er février au 31 mai 2020 dans le cadre d'un plan d'apurement.
- La **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** pour l'année 2019, mise en place par la LFSS du 28 décembre 2019, modifiée par l'ordonnance du 1er avril 2020, peut finalement être versée jusqu'au **31 décembre 2020** (au lieu du 31 août).
- **Suppression de la taxe forfaitaire sur les CDDU** : Depuis le 1er janvier 2020, afin de favoriser la pérennité des emplois, une taxe de 10€ avait été mise en place pour chaque CDDU conclu. Celle-ci est supprimée à compter du 1er juillet 2020.

Le <u>décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020</u> fixe les modalités de **report de la réforme de l'assurance chômage** : report au 1er janvier 2020 de 3 mesures :

- la dégressivité des allocations à compter du 7ème mois pour les allocataires percevant plus de 4 500 € de revenu mensuel ;
- l'augmentation des durées minimum d'affiliation (4 à 6 mois au cours des 24 derniers mois) ;
- la modification du calcul du salaire journalier de référence.

Un **second décret** du même jour (n° 2020-928 du 29 juillet 2020) précise également les modalités de « *l'année blanche* » des **intermittents du spectacle**.

Le **<u>décret n°2020-1098 du 29 août 2020</u>** restreint le bénéfice des **arrêts de travail dérogatoires** à compter du 1er septembre 2020 aux personnes ne pouvant télétravailler et présentant un risque de développer un risque grave d'infection au Covid-19.

Il s'agit notamment des personnes suivant des traitements médicaux lourds (cancers évolutifs, immunodépression – chimio, VIH, résultant d'une greffe d'organes, hémopathie …)

Ces personnes vulnérables pourront se voir prescrire des arrêts de travail par leur médecin traitant et relèveront du dispositif d'activité partielle classique.

*
* *

ASCENT
Avocats