

APLD : Activité Partielle de Longue Durée, Quid ?

Temps de lecture : 2 minutes

Dans le cadre du soutien de l'économie et pour aider les entreprises à absorber le choc de la crise, le gouvernement vient de préciser les modalités de mise en œuvre du dispositif APLD.

Initialement appelé ARME (Activité Réduite pour le Maintien de l'Emploi), l'APLD permet aux entreprises confrontées à une réduction durable de l'activité de maintenir les emplois et de sauvegarder les compétences des salariés : Il s'agit de maximiser les chances d'être au rendez-vous de la reprise.

Quelles sont les entreprises concernées ?

Toutes les entreprises, peu importe leur taille et leur secteur d'activité, confrontées à une réduction d'activité durable sont concernées. Le texte de loi définit la réduction durable d'activité : Il s'agit des entreprises dont la réduction d'horaire liée à la baisse d'activité est au maximum de 40 % (le législateur a prévu 50 % dans certains cas exceptionnels).

Précisons tout de suite que l'APLD peut être mis en place dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs.

Quel est le contenu du dispositif ?

Le salarié placé en APLD va recevoir une indemnité horaire versée par son employeur de 70 % de sa rémunération brute (assiette de l'indemnité de congés payés ramenée à un taux horaire sur la base de la durée légale du travail) dans la limite de 4,5 fois le SMIC ; le taux horaire ne peut être inférieur à 7,23 €. Pour mémoire le contrat de travail est suspendu pour les heures en APLD.

L'Etat va verser à l'employeur une allocation de 60 % de la rémunération brute (dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du SMIC) pour les heures non travaillées, si un accord est signé avec les syndicats majoritaires avant le 1 octobre 2020 ; 56 % après cette date.

En contrepartie, l'employeur s'engage à maintenir les emplois et les compétences des salariés.

L'obligation d'un accord collectif

La mise en place de l'APLD suppose l'existence d'un accord collectif : Soit un accord d'entreprise, d'établissement, de groupe ou l'application d'un accord de branche étendu.

Que doit contenir l'accord ?

Le décret du 28 juillet 2020 précise que l'accord doit comporter un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise et les perspectives d'activité

L'accord va ensuite définir :

- La date de début et la durée d'application du dispositif ;
- Les activités et les salariés concernés ;
- 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'informations des organisations syndicales signataires et du CSE.

Sans que cela soit une obligation (et on peut sincèrement le regretter), l'accord peut notamment prévoir :

- Les efforts proportionnés des dirigeants salariés, mandataires sociaux et actionnaires. Il peut paraître regrettable que rien ne soit prévu à ce niveau, notamment pour les dividendes, alors que l'entreprise va bénéficier de fonds publics ;
- Les conditions dans lesquelles les salariés vont prendre leurs congés et leur compte formation ;
- Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

Précisons enfin que sauf stipulation contraire de l'accord, les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'entreprise. Il faudra être vigilant sur ce point.

Le rôle de la Direccte

L'accord devra être transmis par l'entreprise à la Direccte qui disposera d'un délai de 15 jours pour le valider. L'accord sera transmis avec l'avis du CSE. L'avis sera particulièrement important car il permettra éventuellement aux élus d'attirer l'attention de la Direccte sur un point précis. Le bénéfice de l'APLD est accordé pour une durée de 6 mois. A l'issue de cette période, l'employeur adresse un bilan portant notamment sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation et sur la situation économique, accompagné du PV d'information du CSE.

En cas de non-respect des engagements par l'employeur, l'administration peut suspendre le paiement et même demander le remboursement de tout ou partie des sommes versées. Toutefois, ce risque est limité, car le remboursement ne pourra pas être exigé s'il est incompatible avec la situation financière de l'entreprise...

En guise de conclusion, prenons un exemple concret :

Une entreprise, suite à la signature d'un accord diminue le temps de travail d'un salarié de 3 heures par semaine. En supposant que ce salarié travaillait 20 H par semaine pour un taux horaire de 30 €, il ne travaillera donc plus que 17 heures par semaine.

Le salarié va percevoir 70 % des 30 € soit 21 € de l'heure non travaillée ; pour les 3 heures non travaillées, une indemnité de 63 € (21 X 3).

En supposant que l'accord ait été signé avant le 1 octobre 2020, l'employeur va toucher 60 % des 30 € soit 18 € par heure non travaillée ; pour les 3 heures non travaillées, 54 € (18 x 3).

Le coût pour l'employeur sera donc de 10 %, ce qui ne semble pas excessif : l'entreprise évitera un Plan de Sauvegarde de l'Emploi et gardera ses compétences.

Jean-Marc Lenglard

Expert-Comptable

Président de la SAS Explicite

jm.lenglard@explicite-cse.fr

06 03 16 13 70